



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa  
de San Juan de Lurigancho, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Tipula Mamani, Marilyn (orcid.org/0009-0003-0098-4900)

**ASESORES:**

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Félix (orcid.org/0000-0001-6109-4416)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2023**

**Dedicatoria:**

Dedico este trabajo primero a Dios por que sin él no hubiera sido posible su realización, a mis seres queridos y a todas las personas que apoyaron para su realización y culminación. Gracias.

**Agradecimiento:**

Quiero agradecer a un amigo muy especial que es Dios, nuestro padre santísimo, A los docentes de la Universidad César Vallejo en especial a nuestro asesor Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel por su motivación, exigencia y apoyo incondicional, el cual permitió lograr alcanzar una meta trazada en mi vida.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023", cuyo autor es TIPULA MAMANI MARILYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 Completa 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, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX DNI: 06269132 ORCID: 0000-0001-6109-4416	Firmado electrónicamente por: J.FARFANP el 23-07- 2023 23:28:33

Código documento Trilce: TRI - 0613202





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, TIPULA MAMANI MARILYN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 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.

Nombre y Apellidos	Firma
MARILYN TIPULA MAMANI DNI: 45280271 ORCID: 0009-0003-0008-4900	Firmado electrónicamente por: MTIPULA el 23-07-2023 21:12:37

Código documento Trilce: TRJ - 0613204



## Índice de contenidos

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	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Muestra de estudio	18
Tabla 2. Validez de instrumentos por juicio de expertos	19
Tabla 3. Clima institucional	21
Tabla 4. Desempeño docente	22
Tabla 5. Cruce de variables y dimensiones	23
Tabla 6. Normalidad de datos	24
Tabla 7. Correlación entre Clima institucional y Desempeño docente	25
Tabla 8. Correlación entre Comunicación y Desempeño docente	25
Tabla 9. Correlación entre Motivación y Desempeño docente	26
Tabla 10. Correlación entre Confianza y Desempeño docente	27
Tabla 11. Correlación entre Participación y Desempeño docente	27

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Estructura de diseño	16
Figura 2. Clima institucional	21
Figura 3. Desempeño docente	22

## Resumen

La investigación titulada “Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023”, cuyo objetivo general, determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional no experimental, de corte transversal. La población fue de 60 docentes de una institución educativa y la muestra fue de tipo censal, se utilizó un muestro no probabilístico; la técnica fue la encuesta y como instrumento de investigación un cuestionario de validez a través de juicios de expertos y la confiabilidad Alfa de Cronbach, obteniéndose para la variable Clima institucional un alfa=0.943 y para la variable Desempeño docente un alfa=0.970.

El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Los resultados de la investigación demostraron que si existe relación significativa entre las variables Clima institucional y Desempeño docente. En cuanto al grado de correlación se determinó, que existe correlación media positiva entre las variables (Rho de Spearman=0.996), siendo el p-valor significativo ( $p=.000<.05$ ).

**Palabras clave:** Clima institucional, desempeño docente, comunicación, motivación, participación.

## Abstract

The research entitled "Institutional climate and teacher performance in an educational institution in San Juan de Lurigancho, 2023", whose general objective was to determine the relationship between institutional climate and teacher performance in an educational institution in San Juan de Lurigancho, 2023.

The type of research was basic, quantitative approach, non-experimental correlational design, cross-sectional. The population was 60 teachers of an educational institution and the sample was of census type, a non-probabilistic sample was used; the technique was the survey and the research instrument was a questionnaire of validity through expert judgments and Cronbach's Alpha reliability, obtaining for the variable Institutional climate an  $\alpha=0.943$  and for the variable Teaching performance an  $\alpha=0.970$ .

The method used was the hypothetical deductive method, and the Spearman's Rho nonparametric test was applied for data analysis. The results of the research showed that there is a significant relationship between the variables Institutional climate and Teaching performance. Regarding the degree of correlation, it was determined that there is a positive mean correlation between the variables (Spearman's  $Rho=0.996$ ), with a significant p-value ( $p=.000<.05$ ).

**Key words:** Institutional climate, teacher performance, communication, motivation, participation.

## I. INTRODUCCIÓN

La organización educativa tiene como finalidad lograr eficientes niveles de productividad y brindar un buen servicio de calidad; en ese aspecto, en las instituciones educativas es oportuno implementar estrategias innovadoras que respondan a los desafíos de un mundo globalizado (Callata & Fuentes, 2018). Asimismo, la comunidad educativa debe ser partícipe de un apropiado clima en la institución educativa y desempeño de maestros en un contexto pedagógico, para llevar a cabo un buen desarrollo pedagógico en la enseñanza y aprendizaje del educando (Belay et al., 2021).

Sin embargo, se evidencia que docentes y estudiantes no reflejan las mejores condiciones en un entorno adecuado, esta realidad se manifiesta en un contexto internacional donde la UNESCO, señaló que la problemática en el desempeño docente se sustenta en carencias en oportunidad hacia el docente, siendo la remuneración un factor clave para que el docente tenga un buen desempeño, así también el desconocimiento en la preparación de sesiones de aprendizaje esto es debido, por insuficientes actualizaciones y/o capacitaciones (Unesco 2018). Al respecto, los maestros tienen la necesidad de estar en constante capacitación y actualización; puesto que, afecta en el rendimiento del estudiante y por ende, la calidad educativa, es así que, una inapropiada preparación del docente, sumado a remuneraciones bajas no permite el incentivo al maestro, conllevando a que el desempeño docente sea deficitario (Unesco, 2017).

En países como Indonesia, es latente y de mucha preocupación que, los docentes no perciben la motivación, ni estímulos por parte de sus superiores; asimismo, existe la necesidad de potenciar el clima institucional debido a que, la comunicación en lo técnico pedagógico es muy pobre, hay carencias en procesos de coordinación, conllevando a situaciones de incomodidad (Wahyudi, 2021).

Otro estudio realizado en Filipinas, devela la insatisfacción por parte de los docentes con respecto al clima institucional dado que, hay insuficiencias en la organización de actividades, por deficiencias en falta de compañerismo, generando un ambiente desagradable, ocasionando escasos niveles de rendimiento en el clima institucional (Jomuad et al., 2021). Los profesionales en educación adolecen

de valoración por parte del Estado, a pesar de constituir el eje central en la preparación integral de la persona; a causa de, la poca participación en gestión institucional; afectando su labor pedagógica dado que, solo se les asigna aulas o salones de clase, por otro lado, la carencia en preparación didáctica afecta el desarrollo profesional, todo esto evidencia una desarticulación entre la praxis pedagógica y la realidad educativa (Carreras et al., 2020).

Por lo tanto, el eje primordial para una adecuada educación eficiente y eficaz es el desempeño docente dado que, impulsa la óptima preparación del educando al aplicar metodologías de enseñanza, es decir, una preparación para el progreso y desenvolvimiento profesional (Escribano, 2018). Asimismo, el trabajo pedagógico de los docentes en el aula no solo es transmitir conocimientos sino, es brindar las estrategias cognitivas para que genere en el estudiante la autonomía y reflexión; sin embargo, cuando hay carencias didácticas y metodológicas, el maestro no va a lograr cambios en el educando (Pérez et al., 2018).

En el contexto nacional, en Amazonas el 22% de maestros percibieron el clima en la escuela es negativo y el 39% lo perciben de manera relativa (Murrieta y Farje, 2020). Por otro lado, en el departamento de Puno el 15% de docentes aseveraron que no hay un buen clima institucional, estos porcentajes reflejan que hay descontento (Flórez y Sardón, 2020). La realidad en diversos lugares del país es diversa; al respecto el clima institucional en una escuela se encuentra en una situación preocupante ya sea porque los docentes muestran carencias en el compromiso con la escuela, a causa de que, asisten tarde a la institución educativa, asimismo, muestran inadecuada comunicación entre los mismos docentes (Pariente 2020). En Lima, el 49% de estudiantes tienen un nivel inadecuado dado que, evidencian que el clima en una organización educativa es inapropiado puesto que, no hay compromiso por parte de docentes y directivos, asimismo el 47% de estudiantes perciben que los profesores no tienen un buen desempeño docente (More & Morey, 2021).

El rol del director y maestros requiere asumir el liderazgo y gestión curricular, recursos, clima institucional y convivencia donde se evidencie y se promueva un entorno acogedor, sustentado en las relaciones interpersonales a través del “buen

trato”, teniendo como eje un buen clima institucional donde la comunicación sea oportuna y estratégica para promover, atender y gestionar los conflictos como oportunidades de aprendizaje. En esa línea de ideas, para lograr un buen clima institucional se necesita una organización eficiente, comunicación efectiva y desarrollar habilidades interpersonales para la implementación de aprendizajes para toda la vida (Minedu, 2014).

En tal sentido el clima institucional refleja las condiciones del entorno en la que se evidencia la interrelación entre los miembros de la escuela en la que la comunicación horizontal es vital, el trabajo en equipo, la motivación, el liderazgo para una óptima toma de decisiones y que contribuya a la buena marcha institucional; asimismo, el desempeño docente en términos del desarrollo de capacidades profesionales y con compromiso social que incide en la formación de los educandos y al logro de los aprendizajes.

En el contexto local, en una institución educativa del nivel primario de San Juan de Lurigancho, se ha notado que los directivos, profesores y estudiantes no se sienten muy identificados con su institución, puesto que hay inobservancia en el respeto a las reglas de convivencia establecidas, se carece de una comunicación fluida, asimismo, en las actividades organizadas es muy evidente la falta de compromiso por los docentes y administrativos. Por otro lado, se ha detectado que los docentes poco acostumbran a seguir el orden de sus sesiones durante las clases y el director carece de un plan de supervisión, lo cual estaría afectando directamente la calidad educativa.

A nivel local, se debe poner un mayor énfasis en el clima institucional ya que esta se refleja en el trato entre los docentes y estudiantes; que repercute significativamente en la imagen institucional y que a la postre es lo que perciben los participantes de la comunidad educativa. No obstante, se aprecia que el desempeño docente reviste una connotación sustancial en lo que es determinante para el aprendizaje y que pretende un óptimo manejo para dotar a los docentes de herramientas actuales y de las condiciones de trabajo que ayuden a un desarrollo profesional conforme a los requerimientos de la sociedad actual.

Por lo expuesto anteriormente se planea el problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023? Del mismo modo se plantea las interrogantes específicas: P.E.1. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023?; P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023?; P.E.3. ¿Cuál es la relación entre la confianza y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023?; P.E.4. ¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023?

En ese sentido, la relevancia del estudio se asocia al aporte teórico, práctica y metodológica que aportan los conocimientos científicos. La investigación se justifica teóricamente ya que brinda un cuerpo de conocimientos relevantes para el presente estudio. Practicamente se justifica debido a que posibilitará la identificación y conocimiento de resultados acerca del vínculo entre el clima institucional y el desarrollo docente dentro de una entidad educativa. De forma metodológica porque se empleará el método científico y, de igual forma, porque para recolectar y procesar la información se empleará dos instrumentos debidamente validados.

En esa línea, el objetivo general: Determinar la relación el clima institucional y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023. Asimismo los objetivos específicos propuestos son: (O.E.1) Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023; (O.E.2) Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023; (O.E.3) Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023; (O.E.4) Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023.

Asimismo, como hipótesis general de la investigación H.G: Existe relación significativa el clima institucional y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023. Y las hipótesis específicas: (H.E.1) Existe relación significativa la comunicación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de

Lurigancho, 2023; (H.E.2) Existe relación significativa la motivación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023; (H.E.3) Existe relación significativa la confianza y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023; (H.E.4) Existe relación significativa la participación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el estudio se abordará los antecedentes en el nivel internacional: Morillo (2022) en Ecuador, tuvo la finalidad de analizar el clima institucional y el desempeño docente. Siendo una investigación básica, no experimental y correlacional, la población fue de 128 estudiantes. Señaló que, el clima institucional es la base de soporte y es de carácter compleja y demandante por la dinámica de la funcionalidad del cargo jerárquico en la cual recae las obligaciones y la toma de decisiones brindando las orientaciones claras para un adecuado desempeño docente y de logros relevantes. Los resultados que se obtuvieron fueron que, se evidencia correlación entre el clima y desempeño ( $\rho=0.759$ ); del mismo modo, con las dimensiones: liderazgo directivo ( $\rho=0.834$ ); motivación ( $\rho=0.799$ ); reciprocidad directiva ( $\rho=0.731$ ); participación directiva ( $\rho=0.732$ ). Se concluyó que el clima institucional es esencial para la consecución de los proyectos educativos con el respaldo de un óptimo nivel en al ámbito del desempeño docente.

Macías y Vanga (2021) en Ecuador, en su estudio clima institucional y motivación laboral. Señaló que, el clima institucional es un componente preciso para el óptimo perfeccionamiento del aspecto laboral y motivacional en una institución en las que convergen el buen trato, donde las relaciones interpersonales, la comunicación eficaz y la labor en equipo permiten el logro de las objetivos estratégicas de la institución. Bajo un enfoque cuantitativo, la muestra fue de 33 participantes, se utilizó dos cuestionarios. Se refleja como resultados que afectan como: el clima entre compañeros (6,3%); estilo de dirección (15,6%); factor motivacional (28,1%); compañerismo (37,5%), relación con autoridades (48,3%); se conoce los criterios de evaluación del desempeño (75,0%). Se concluyó que se debe optimizar las insuficiencias relacionadas al clima de la organización, sin embargo, no repercute es los procesos de motivación. En tal sentido, mediante un plan estratégico se tomaría acciones para revertir la realidad de la organización.

González (2019) en Colombia, tuvo la finalidad de estudiar el clima organizacional y el sentido de pertenencia. Bajo una metodología básica, no experimental, descriptiva y correlacional; siendo la muestra de 50 docentes. Señaló

que, el clima organizacional se funda en la base de una buena comunicación, una motivación constante, en tener confianza en la labor encargada, en un liderazgo integrador, en recompensas y estímulos que favorezcan lograr los objetivos planificados por la institución. Los resultados mostraron que se obtuvo un promedio de 140.3 con una desviación típica de 9.4 y para el sentido de pertenencia un promedio de 66.2 y una desviación típica de 7,34; así también el nivel de correlación entre los constructos de estudio arrojó un  $r=0.387$  y  $p=0.387>.05$ .

Arenas (2020) en Panamá, el propósito fue estudiar el clima organizacional y la motivación. Indicó que, las instituciones deben de enfocar sus esfuerzos en optimizar el clima organizacional que se encuentra vinculada íntimamente a la motivación, la comunicación, el trabajo en equipo, el aprendizaje organizacional, la gestión del talento, las competencias genéricas entre otras; todo ello direccionado al cumplimiento de los planes y proyectos planificados para el alcance de los objetivos trabajados; en tal sentido, la prevalencia del factor clima motivacional incide e impulsa la motivación de los colaboradores. Se concluyó que, el clima organizacional alienta positivamente la motivación siendo un predictor para el rendimiento, la productividad, la eficacia y la satisfacción de los colaboradores.

Mena (2019) en Bolivia, tuvo la finalidad fue estudiar el clima de una organización y el desempeño docente. La pesquisa fue básica, no experimental, correlacional, con una muestra de 45 personas. Indicó que, un clima organizacional que es inadecuado demerita el esfuerzo de los colaboradores para la obtención de metas institucionales mostrándose en un alto nivel de desmotivación, la frecuente rotación del personal e incidiendo en un alto nivel de desmotivación que a la postre afectará el desempeño laboral y generará retrasos en el aprendizaje de los estudiantes. Se reflejó como resultados que, el clima en una organización se asocia al desempeño docente ( $\rho=0.687$  y  $p=.001<.05$ ). Se concluyó que, la institución tiene una acción carente en la atención a las necesidades de los docentes para un óptimo desarrollo en correlación al desempeño laboral en la institución en la que brindan su labor pedagógica.

A nivel nacional se abordará el estudio de los constructos en estudio de tal manera se pueda comprender la magnitud del estudio y para ello se contará con los antecedentes de investigación como la de: Cruz (2022) en Chimbote, tuvo como propósito estudiar el clima organizacional y el desempeño docente. La pesquisa fue cuantitativa, descriptiva, correlacional. La muestra quedó compuesta por 27 maestros se utilizó dos cuestionarios. En el estudio se señaló que, el clima organizacional tiene como elementos esenciales a la comunicación, clima de trabajo, motivación, trabajo en equipo en la que los miembros participantes de la organización merecen ser incluidos para tomar una decisión a la vez se mejorará la calidad educativa en la escuela. Los resultados hallados fueron que, existe una asociación entre el clima organizacional y el desempeño docente baja donde; ( $r=0.230$  y  $t_{cal}=1.19 < t_{tab}=2.056$ ); asimismo, se percibieron en un nivel medio el 63% de profesores y 18.50% alto. Se concluyó que se debe realizar una labor conjunta para optimizar en la atención del servicio educativo.

Quispe (2022) en Puno, tuvo como propósito estudiar el clima institucional y desempeño docente. Señaló que, el pilar esencial para la buena marcha y gestión de una institución se denomina clima institucional , donde exista un compromiso y desempeño docente en busca de brindar un óptimo servicio educativo basado en valores. Siendo los resultados que, el clima institucional se asocia al desempeño docente ( $\rho=0.815$  y  $p=.000 < .05$ ), del mismo modo las dimensiones evidencian para : logro personal ( $\rho=0.825$  y  $p=.000 < .05$ ), compromiso docente ( $\rho=0.828$  y  $p=.000 < .05$ ); dimensión comunicación ( $\rho=0.772$  y  $p=.000 < .05$ ); condición laboral ( $\rho=0.775$  y  $p=.000 < .05$ ). Las conclusiones determinan que una buena marcha a nivel organizacional se basa en un óptimo clima institucional y un sólido compromiso a nivel de desempeño docente. El estudio aporte derroteros esenciales permitiéndonos comprender los procesos en la escuela.

Chávez (2021) en La Libertad, tuvo como propósito analizar el clima organizacional y desempeño docente. Señaló que, el clima de una organización es un mecanismo de primer orden para la optimizar las instituciones educativas acorde a las exigencias actuales contribuyendo a la armonía para el desempeño docente teniendo en consideración los aspectos psicológicos de la persona y que incidirá

en el desempeño docente. Los resultados revelan que las investigaciones dan a la luz una asociación entre clima institucional y desempeño en 71.4%; siendo los estudios paramétricos utilizados en un 53.4% y las técnicas de modelos estadísticos en un 47.6%.

Góngora (2021) en Pucallpa, tuvo como finalidad estudiar el clima institucional y el desempeño docente. La metodología empleada fue básica, no experimental y correlacional, la población fue de 42 docentes. Indicó que, el clima y el desempeño docente son áreas de suma importancia dado de que se trata de alcanzar los objetivos formativos que posibiliten que los educandos asuman sus deberes y responsabilidades coherentemente; transformando los pensamientos y actitudes orientado al bien institucional. Se evidenció como resultados que, el clima institucional se asocia al desempeño docente ( $\rho=0.521$  y  $p=.000<.05$ ); con la comunicación ( $\rho=0.446$ ); con la motivación ( $\rho=0.407$ ); con la confianza ( $\rho=0.398$ ) y con la participación ( $\rho=0.322$ ). Se concluyó que, el clima institucional es una fortaleza para la buena marcha organizacional y un óptimo desempeño docente caracterizados por la práctica de actitudes positivas.

León (2021) en Huacho, tuvo la finalidad de estudiar la comunicación organizacional y el desempeño laboral. Siendo una estudio básico, no experimental y correlacional, la población fue de 50 colaboradores. Señaló que, la comunicación organizacional tiene un rol fundamental en el desarrollo de las organizaciones; ya que, es un factor clave en la conexión entre las personas para lograr objetivos estratégicos de tal manera que reafirma los lazos entre los colaboradores y genera un clima óptimo en la que el desempeño laboral fluye en buenos términos. Se encontró como resultados que, la comunicación organizacional se asocia al desempeño laboral ( $\rho=0.636$  y  $p=.000<.05$ ); con la comunicación descendente ( $\rho=0.557$ ); con la comunicación ascendente ( $\rho=0.525$ ); con la comunicación cruzada ( $\rho=0.510$ ). Se concluyó que para una óptima comunicación organizacional intervienen factores determinantes que brindan consistencia a las actividades desarrolladas aunadas al buen desempeño laboral.

García (2019) en Trujillo, tuvo la finalidad es estudiar el clima institucional y la calidad educativa. Sostuvo que, existen desde tiempos antaño situaciones que han causado una afectación en las instituciones educativas debida a climas institucionales difíciles de manejar y que obstaculiza el desarrollo educativo e impidiendo en la motivación al servicio, el involucramiento del personal y el compromiso de los mecanismos de la comunidad educativa. Siendo los resultados una firme relación entre clima de la institución y la calidad educativa ( $X^2=7,88$  y  $p=0,000<0,05$ ). Asimismo, las asociaciones entre la calidad educativa y las dimensiones de: autorrealización ( $r=0.769$  y  $p=0.0421<.05$ ); involucramiento ( $r=0.665$  y  $p=.0119<.05$ ); supervisión ( $r=0.734$  y  $p=.0450<.05$ ); comunicación ( $r=0.776$  y  $p=.0328<.05$ ) y condición escolar ( $r=0.723$  y  $p=.0368<.05$ ).

A continuación, se fundamenta los aspectos teóricos del constructo: Clima institucional.

La definición de Clima Institucional como el conocimiento que tienen los colaboradores de una institución respecto a las características, los procedimientos, los valores, el ambiente físico e interacción entre las personas (López, 2017).

Asi también, el clima institucional como un elemento sustancial que implica la percepción que el colaborador advierte de las estructuras y de los procesos cuya ocurrencia se desarrolla en el medio laboral (Albán, 2015).

Del mismo modo, el clima organizacional está considerada como el lugar en que se realizan las actividades en las organizaciones produciendo un nivel de satisfacción en la labor cumplida con calidad y eficiencia (Zans, 2017).

Al respecto el clima institucional es una componente de alto valor para una institución por sus efectos significativos que inciden en los trabajadores, en su comportamiento, en el desempeño y la satisfacción laboral debido a las percepciones que se vincule con el clima (Uribe, 2015). En ese sentido, el buen funcionamiento de toda organización dependerá en mayor proporción de la calidad organizativa, la coordinación, la motivación eficaz e interacciones pertinentes (Saavedra, 2012).

Asimismo, el clima institucional impacta en el desempeño ya que esta repercute significativamente sobre las actitudes y los comportamientos de los colaboradores; asimismo, la conjunción de estos constructos generaría actitudes positivas o negativas (Calcina, 2014). Al respecto, el clima institucional no solo se vale para prever con la asunción de objetivos sino básicamente con los compromisos en la vida de las instituciones (Aguirre, 2022).

El estudio del clima institucional esta considerada como una herramienta de naturaleza organizacional que posibilita identificar las percepciones y perspectivas determinantes para la satisfacción del personal para conocer lo que esta ocurriendo en la organización (Pacheco et al., 2018). Asi también, el clima es un conjunto de determinantes que repercuten en el ambiente laboral (Hall, 1996).

Las Teorías del Clima Institucional, está basada en trabajos de investigación científica que brinda los fundamentos esenciales al constructo de estudio como la de: Teoría de Rensis Likert (1968) establece las percepciones que tienen las personas respecto a las actitudes, sus comportamientos sobre las situaciones en el contexto, a la tecnología, la estructura organizacional, las jerarquías, los niveles de satisfacción y la personalidad de los colaboradores (Rodríguez, 2016). En ese sentido, si el clima organizacional es positivo dado que, permite lograr objetivos de la organización (Chiavenato, 2011).

Teoría de Litwin y Stringer (1968) establecen la conceptualización en relación al clima organizacional en una orientación perceptual; en ese sentido, el clima esta dado por un conjunto de propiedades que manifiesta el entorno laboral y es posible su medición directa o indirecta por los colaboradores que se desenvuelven en el entorno de trabajo y que incide en su comportamiento y en la motivación de las personas (Acosta y Venegas, 2010).

Teoría de Scheneider y Bartlett (1968) consideraban que el clima se veía afectado primariamente por el estilo de liderazgo utilizado en una organización (Lawler et al., 1974). Teoría de Pritchard y Karasick (1973) definen el clima

organizacional como una propiedad básica del ámbito central a nivel organizacional, que es relativamente estable a través del tiempo siendo un factor que lo distinguirá de otras instituciones y es producto del comportamiento de los colaboradores y las políticas instituidas en la organización Márquez, 2009). Teoría de Brunet (2011) sostuvo que el clima organizacional muestra un tipo de efecto directo en relación a la satisfacción y rendimiento laboral de los sujetos (Ramos, 2012).

El clima institucional, es el entorno interno de los colaboradores de una organización, que está estrechamente relacionado con su nivel de motivación y la forma de desarrollarse los miembros en la organización (García & Pinchi, 2019).

A continuación, se desarrollará las dimensiones del constructo Clima institucional. (i) Dimensión 1: Comunicación, se entiende por la interacción las personas con el propósito de garantizar un adecuado sistema de participación interna y una cohesión institucional (Charry, 2018). (ii) Dimensión 2: Motivación, se entiende como la estimulación de los integrantes de una institución para lograr objetivos, generando dinamismo (Aguirre, 2022). (iii) Dimensión 3: Confianza, se entiende como el sentido interno del docente sobre sus capacidades dentro de la institución para realizar actividades en un óptimo nivel (Aguirre, 2022). (iv) Dimensión 4: Participación, se entiende como la correlación del docente y el ámbito institucional, en donde se debe compartir opiniones sociales, laborales y de actividades en común (Aguirre, 2022).

Asimismo, se fundamente la variable: Desempeño docente, donde hace referencia al cumplimiento de obligaciones por parte de los docentes, determinando de esta forma sus desempeños, compromisos y productividades en entornos laborales (Enciso & Mamani, 2020).

El Desempeño docente está considerado como el hecho de cumplir ocupaciones establecidas y se encuentra asociado al mismo docente y al desarrollo de las actividades pedagógicas a través de la acción reflexiva (Montenegro, 2003). Asimismo, el desempeño docente es la manifestación de las capacidades propias

del profesional docente y del compromiso social en la articulación de acciones pedagógicas significativas (Robalino, 2005).

Es por ello que, el desempeño docente, está referida poniendo énfasis en la eficacia del servicio prestado y praxis docente en concordancia con los principios y criterios establecidos para la valoración de un buen desempeño dentro de los parámetros establecidos y que es requerida por la sociedad (Rincón, 2007).

Así también, el desempeño docente, es el conjunto de acciones que el maestro realiza en virtud a sus funciones específicas de manera constante como la preparación de recursos y materiales para el aprendizaje, asimismo, al desarrollar sesiones de aprendizaje, al evaluar aprendizajes y al tener capacitación permanente (Fernández, 2002).

Es decir, valorar el desempeño laboral incide básicamente en establecer el nivel de responsabilidad, la capacidad de gestionar pedagógicamente y la participación en la toma de decisiones de manera modulada dando sentido a estos indicadores a ser evaluados tanto cualitativa como cuantitativamente (Imbernón, 2014).

El desempeño docente son las acciones del profesional de la educación que se le atribuye en su perfil las capacidades a desarrollar en cumplimiento con las labores asignadas (Acuña, 2015). En tal sentido, se conceptualiza a modo de categoría para la descripción de las funciones y manejo de los dominios pedagógicos, didácticos y curriculares (Martínez et al., 2016).

En el campo personal, el desempeño docente, se asocia al ejercicio del trabajo a nivel de la escuela teniendo en cuenta las características y peculiaridades que demuestra el docente al afrontar la problemática educativa y dinamizar los aprendizajes significativos, trascendiendo en la experiencia docente (Vásquez, 2015). Asimismo, esta movilización de capacidades, disposición y responsabilidades hace posible la articulación de interacciones significativas con

las componentes educativas que inciden directamente en la preparación integral de los educandos (Rizo, 2005).

Es por ello que, una de las preocupaciones en el quehacer docente es identificar las potencialidades y actitudes del docente para poder afrontar los retos educativos teniendo como soporte una consistente preparación académica, un adecuado dominio del campo disciplinar, de estrategias didácticas y conocimiento del aula que posibilite realizar una óptima gestión de los procesos de aprendizaje (Francis, 2006).

En la actualidad la función docente requiere de un conjunto de capacidades y habilidades que posibiliten el buen desempeño docente en términos de la preparación académica, dominio didáctico, gestión del aula, aspectos personales y liderazgo en el aula, psicología del aprendizaje, dinámica de grupos entre otros aspectos (Gazmuri et al., 2015).

Como también la revaloración del trabajo docente es esencial en una sociedad que se halla en inquebrantable cambio y que la dedicación a la formación de los educandos es una labor de entrega desde una perspectiva social y cultural que se evidencia en términos de logros educativos y siendo la preparación un factor eminentemente que se reafirma en la calidad educativa (Palomino, 2016).

La labor del docente requiere un amplio desarrollo de conocimientos de los procesos de enseñanza-aprendizaje asociado a una consistente formación profesional con un acorde nivel de motivación y que sienta el compromiso con la función a desarrollar sobre la base de una integridad personal y ética para un óptimo desenvolvimiento en el ámbito escolar (Palomino, 2020).

La evaluación del desempeño docente, es un proceso metodológico de carácter sistemático en la que se recoge información válida y confiable con el objetivo de verificar y estimar la acción educativa que se genera en los educandos el desarrollo de capacidades pedagógicas y con el entorno educativo (Valdés, 2009).

En relación a los modelos referidos a la evaluación del desempeño para Valdés (2005) señaló que, el primero se caracteriza por considerar a un docente ideal; el segundo basado en los resultados orientada hacia el producto; el tercero fundado en el comportamiento del maestro en el aula y espacios de aprendizaje (Montenegro, 2007).

La evaluación del desempeño docente debe contemplar aspectos sustanciales para una adecuada práctica pedagógico de manera clara y con indicadores precisos en la evaluación en los todos los aspectos que lo constituyen para ser analizada en profundidad (Gómez y Valdés, 2019).

Las dimensiones del constructo desempeño docente son: (a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se entiende por la planificación de la programación curricular, que comprende unidad y sesión didáctica en una línea intercultural e inclusiva, utilizando materiales educativos. (Ministerio de Educación, MINEDU, 2016), (b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, entendida por ser el proceso de enseñanza inclusivo a través de contenidos, estrategias y metodologías de evaluación a los estudiantes, empleando instrumentos y criterios para optimizar los logros de los objetivos de aprendizaje (MINEDU, 2016); (c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se entiende por la participación de la comunidad en la gestión estudiantil fomentando democracia. Por ejemplo, en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional. (MINEDU, 2016); (d) Desarrollar la profesionalidad y la identidad docente, se entiende por la reflexión del maestro sobre su praxis pedagógica, que se produce colectivamente para tratar trabajos en equipo, participación en actividades, resultados del aprendizaje, y sobre como diseñar e implementar las políticas educativas (MINEDU, 2016).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

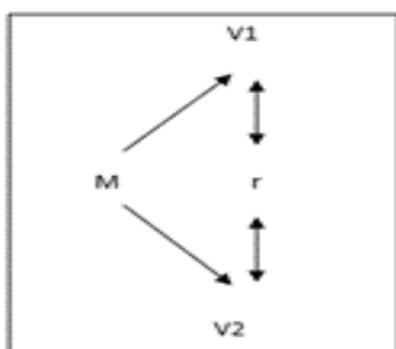
La investigación es básica dado que, mejora la teoría, porque, a través del proceso de la investigación se produce conocimiento, para la mejor comprensión del objeto de estudio (Schwartz, 2017). Asimismo, el enfoque aplicado es cuantitativo dado que, emplea datos para comprobar hipótesis teniendo como sustento una medida numérica, así mismo se realizará un análisis donde se emplea la estadística con la finalidad de relacionar el comportamiento del constructo en estudio (Hernández et al.,2014).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Se aplicó como diseño no experimental porque, no hay manipulación de variables, se fundamenta en la observación del fenómeno de estudio y la manera en que se dan en su entorno para posteriormente analizarlos (Silvestre y Huamán, 2019). El nivel es descriptivo y correlacional debido a que, tiene como finalidad asociar la relación entre constructos y dimensiones (Hernández, 2018). Seguidamente se presenta el esquema de la investigación.

#### Figura 1

*Estructura de diseño*



Dónde:

M= Muestra

V1= Clima institucional

V2= Desempeño docente

r= Correlación

### **3.2. Operacionalización de variables**

#### **Variable 1: Clima institucional**

##### **Definición conceptual:**

Se define como el entorno interno de los colaboradores de una organización, que está relacionado con su nivel de motivación y la forma de desarrollarse los miembros en la organización (García & Pinchi, 2019).

##### **Definición operacional:**

La definición operacional constituye la estructura en la que se dimensiona el constructo en estudio en ese sentido, la variable clima institucional cuenta con cuatro componentes; (a) Comunicación; (b) Motivación; (c) Confianza; (d) Participación. (Ver anexo 2).

#### **Variable 2: Desempeño docente**

##### **Definición conceptual:**

El desempeño docente es el cumplimiento de obligaciones por parte de los docentes, determinando de esta forma su desempeño, compromiso y productividad en un entorno laboral (Enciso & Mamaní, 2020).

##### **Definición operacional:**

La variable desempeño docente será dimensionado en cuatro componentes: (a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; (b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; (c) Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad; y (d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Minedu, 2016). (Ver anexo 2).

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

La totalidad de elementos que tienen características parecidas, asimismo están asociadas al fenómeno de estudio se llama población (Robles, 2018). En la presente investigación se trabajará con 60 docentes.

- **Criterios de inclusión:** Se tuvo en cuenta para la inclusión a todos los docentes que trabajan en una IIEE; al respecto a estos docentes se aplicó el instrumento.
- **Criterios de exclusión:** Se exceptuó a los docentes que no participaron de la aplicación del instrumento.

### 3.3.2 Muestra

Se define muestra a una fragmentación de la población, es decir es una cantidad específica del total de la población (Ñaupas et al., 2018). Para efectos de la investigación la muestra fue censal y participaron los 60 docentes.

### 3.3.3 Muestreo

Se empleará el muestreo no probabilístico, al respecto se precisa que todos los docentes tienen las mismas condiciones para ser seleccionados; es decir, es la técnica que se emplea según la conveniencia del que investiga (Hernández y Carpio, 2019).

### 3.3.4 Unidad de análisis

Estuvo constituida por maestros de una institución educativa que desarrollan la función docente.

**Tabla 1**

*Muestra de estudio*

Nivel	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Hombres	-	15	19	34
Mujeres	6	10	10	26
Total	6	25	29	60

*Nota:* Información administrativa de la IE.

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

La encuesta es la técnica que consiste en realizar preguntas escritas que se aplica a los encuestados con el propósito de conseguir información oportuna (Esquivel, 2019).

El instrumento que se aplicará se denomina cuestionario donde va recoger un conjunto de respuestas estas deben estar de forma secuencial, coherente y

estructurada con previa planificación donde el encuestado ofrezca toda la información oportuna para posteriormente darle el tratamiento estadístico correspondiente (Rodríguez, 2010).

El primer cuestionario corresponde a Clima institucional estructurada en cuatro dimensiones y 21 ítems en escala Likert. El segundo cuestionario se denomina Desempeño docente estructurada en 4 dimensiones y 40 ítems en escala de Likert.

El proceso de validación es el grado en que los ítems o preguntas son evaluadas, para aplicarlos a los sujetos de estudio, manteniendo su consistencia y coherencia (Ñaupas et al., 2018) y (Hernández et al., 2014). Para validar el instrumento fue necesario juicio de experto.

**Tabla 2**

*Validez de instrumentos por juicio de expertos*

Jueces expertos	Grado académico	Decisión
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Doctora	Aplicable
Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán	Doctor	Aplicable
Dr. Rommel Lizandro Crispín	Doctor	Aplicable

*Nota:* Matriz de validación

La confiabilidad del instrumento se efectuó a través de una prueba piloto con la participación de 20 docentes y se empleó el Alfa de Cronbach, se obtuvo para el Clima institucional (Alfa= 0,943) y para el Desempeño docente (Alfa= 0,970).

### **3.5. Procedimientos**

Al desarrollar la investigación se recolectó datos para tal efecto, se pidió autorización mediante una carta formulada por la Universidad UCV, posteriormente se coordinó con los docentes para que respondan los cuestionarios mediante un formulario Google Forms mediante un link al grupo de WhatsApp de docentes. Posteriormente se aplicó el Excel para la recolección de la data y se dio tratamiento estadístico mediante el Software SPSS 26.0 para analizarlas descriptivamente e inferencialmente

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para procesar los datos, se aplicó en el software SPSS 26.0 para realizar la estadística descriptiva la que generó tablas y porcentajes; del mismo modo, para analizarlos inferencialmente se empleó la prueba de normalidad K-S del mismo modo, se contrastó las hipótesis en tal sentido, se trabajará con pruebas no paramétricas donde se aplicará el Rho de Spearman dado que, los constructos son cualitativas.

### **3.7. Aspectos éticos**

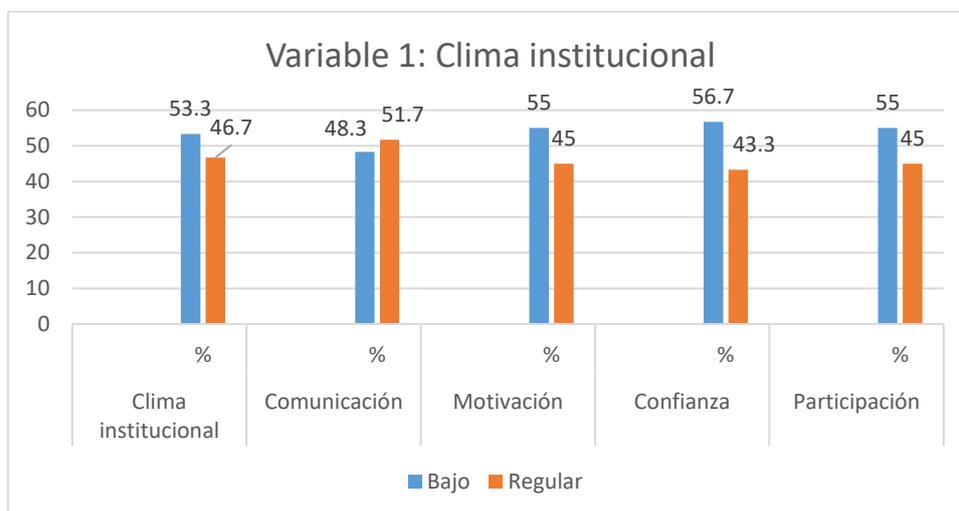
El trabajo de investigación se ejecutó respetando citas de autor y referencias según APA 7. Por otro lado, con respecto a la parte ética se siguió la autorización para aplicar el instrumento, por tal motivo se estableció el principio de reserva de identidad por lo que fue anónimo y finalmente la investigación se realizó en función “Guía”, del mismo modo la investigación pasará por el software anti plagio turnitin.

## IV. RESULTADOS

### Estadística descriptiva

**Figura 2**

*Clima institucional*



*Nota:* Base de datos

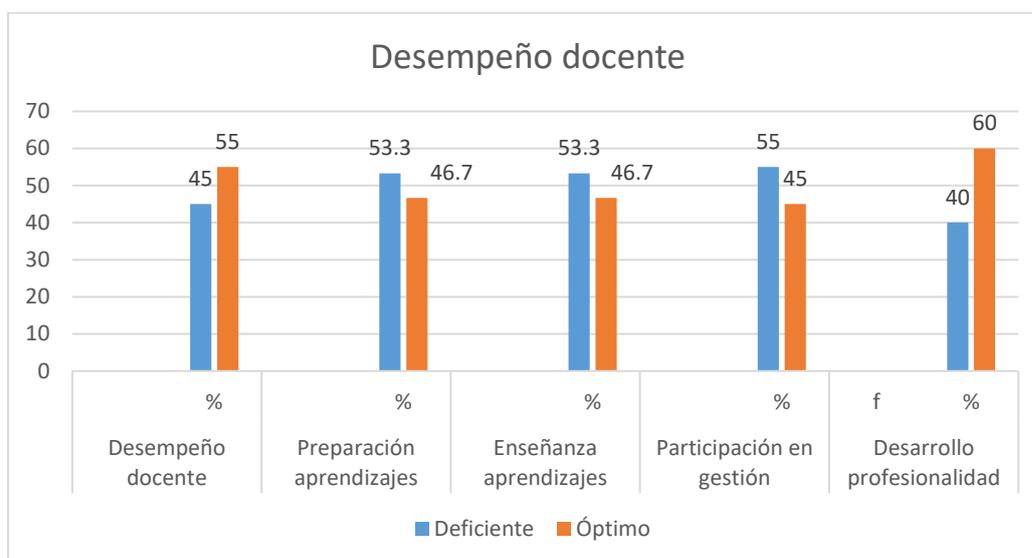
**Tabla 3**

*Clima institucional*

Nivel	Clima institucional		Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	32	53,3	29	48,3	33	55,0	34	56,7	33	55,0
Regular	28	46,7	31	51,7	27	45,0	26	43,3	27	45,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100%	60	100,0

*Nota:* Base de datos

De la figura 2 y tabla 3 para la variable Clima institucional se percibe del 100% (60) docentes encuestados el 53.3% (32) señalan un nivel bajo y un 46.7% (28) en regular. Asimismo, para Comunicación un 48.3% (29) en un nivel bajo y un 51.7% (31) en regular. Del mismo modo, para Motivación un 55.0% (33) en un nivel bajo y un 45% (27) en regular. También para Confianza un 56.7% (34) en un nivel bajo y un 43.3% (26) en regular. Finalmente, para Participación un 55.0% (33) en un nivel bajo y un 45.0% (27) en regular.

**Figura 3***Desempeño docente*

Nota: Base de datos

**Tabla 4***Desempeño docente*

Nivel	Desempeño docente		Preparación aprendizajes		Enseñanza aprendizajes		Participación en gestión		Desarrollo profesionalidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	27	45	32	53,3	32	53,3	33	55,0	24	40,0
Óptimo	33	55	28	46,7	28	46,7	27	45,0	36	60,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100%	60	100,0

Nota: Base de datos

De la figura 3 y tabla 4 para la variable Desempeño docente se percibe del 100% (60) estudiantes encuestados el 45% (27) señalan un nivel deficiente y un 55% (33) un nivel óptimo. Asimismo, para la dimensión Preparación de aprendizajes un 53.3% (32) en un nivel deficiente y un 46.7% (28) en óptimo. Del mismo modo, para la dimensión Enseñanza de aprendizajes un 53.3% (32) en un nivel deficiente y un 46.7% (28) en óptimo. También para la dimensión Participación en gestión un 55,0% (33) en un nivel deficiente y un 45.0% (27) en óptimo. Finalmente, para la dimensión Desarrollo de la personalidad un 44.0% (24) en un nivel deficiente y un 60.0% (36) en óptimo.

**Tabla 5***Cruce de variables y dimensiones*

	NIVEL		DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			DEFICIENTE	ÓPTIMO	
CLIMA INSTITUCIONAL	BAJO	Recuento	27	5	32
		% del total	45,0%	8,3%	53,3%
	REGULAR	Recuento	0	28	28
		% del total	0,0%	46,7%	46,7%
COMUNICACIÓN	BAJO	Recuento	22	7	29
		% del total	36,7%	11,7%	48,3%
	REGULAR	Recuento	5	26	31
		% del total	8,3%	43,3%	51,7%
MOTIVACIÓN	BAJO	Recuento	27	6	33
		% del total	45,0%	10,0%	55,0%
	REGULAR	Recuento	0	27	27
		% del total	0,0%	45,0%	45,0%
CONFIANZA	BAJO	Recuento	22	12	34
		% del total	36,7%	20,0%	56,7%
	REGULAR	Recuento	5	21	26
		% del total	8,3%	35,0%	43,3%
PARTICIPACIÓN	BAJO	Recuento	27	6	33
		% del total	45,0%	10,0%	55,0%
	REGULAR	Recuento	0	27	27
		% del total	0,0%	45,0%	45,0%
Total		Recuento	27	33	60
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%

*Nota:* Base de datos

De acuerdo a la tabla 5 se percibe que el 45.0% (27) docentes manifiestan que cuando el clima institucional se encuentra bajo, el desempeño docente es deficiente, el 46.7% (28) docentes manifiestan que cuando el clima institucional es regular, el desempeño docente es óptimo. Asimismo, se percibe que el 36.7% (22) docentes manifiestan que cuando la comunicación se encuentra bajo, el desempeño docente es deficiente, el 43.3% (26) docentes manifiestan que cuando la comunicación es regular, el desempeño docente es óptimo. Del mismo modo se percibe que el 45.0% (27) docentes manifiestan que cuando la motivación es baja el desempeño docente es deficiente. También el 36.7% (22) docentes manifiestan

que cuando la confianza es baja el desempeño docente es deficiente, el 35.0% (21) docentes manifiestan que cuando la confianza es regular el desempeño docente es óptimo. Por último, el 45.0% (27) docentes manifiestan que cuando la participación es baja el desempeño docente es deficiente, el 45.0% (27) docentes manifiestan que cuando la participación es regular el desempeño docente es óptimo.

### Prueba de normalidad

Ho: Los datos proviene distribución normal

Ha: Los datos no provienen distribución normal

**Tabla 6**

*Normalidad de datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,233	60	,000
Desempeño docente	,223	60	,000
Comunicación	,202	60	,000
Motivación	,189	60	,000
Confianza	,316	60	,000
Participación	,316	60	,000
Preparación para el aprendizaje	,223	60	,000
Enseñanza para el aprendizaje	,219	60	,000
Participación en la gestión	,324	60	,000
Desarrollo de la profesionalidad	,213	60	,000

El nivel de significancia es .05 para contrastar la hipótesis. De acuerdo a la tabla 6 se aprecia un nivel se sig =.000<.05, en efecto, se rechaza la Ho y se aprueba la alterna, dicho de otro modo, los datos no proceden de una distribución normal, por ende, es no paramétrica. Por lo tanto se aplicará la prueba estadística RS.

## Estadística inferencial

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre Clima institucional y Desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

Hg: Existe relación significativa entre Clima institucional y Desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

**Tabla 7**

*Correlación entre Clima institucional y Desempeño docente*

		Desempeño docente	
RS	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,996**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

*Nota:* Base de datos

En la tabla 7 se percibe una significancia  $p=.000<.05$ , rechazándose la Ho y aceptándose la hipótesis de investigación. Del mismo modo, el valor Rho – Spearman =0.996\*\* indicando que hay una correlación positiva muy alta.

#### Hipótesis Especifica 1

Ho: No existe relación significativa entre Comunicación y Desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

HE1: Existe relación significativa entre Comunicación y Desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

**Tabla 8**

*Correlación entre Comunicación y Desempeño docente*

		Desempeño docente	
RS	Comunicación	Coefficiente de correlación	,870**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

*Nota:* Base de datos

En la tabla 8 se percibe una significancia  $p=.000<.05$ , rechazándose la  $H_0$  y aceptándose la hipótesis de investigación. Del mismo modo, el valor Rho – Spearman =0.870\*\* indicando que hay una correlación positiva muy alta.

### Hipótesis Especifica 2:

$H_0$ : No existe relación significativa entre Motivación y Desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

HE1: Existe relación significativa entre Motivación y Desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

### Tabla 9

*Correlación entre Motivación y Desempeño docente*

		Desempeño docente	
RS	Motivación	Coefficiente de correlación	,989**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

*Nota:* Base de datos

En la tabla 9 se percibe una significancia  $p=.000<.05$ , rechazándose la  $H_0$  y aceptándose la hipótesis de investigación. Del mismo modo, el valor Rho – Spearman =0.989\*\* siendo una correlación positiva muy alta.

### Hipótesis Especifica 3:

Ho: No existe relación significativa entre Confianza y Desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

HE1: Existe relación significativa entre Confianza y Desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

**Tabla 10**

*Correlación entre Confianza y Desempeño docente*

		Desempeño docente	
RS	Confianza	Coeficiente de correlación	,759**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

*Nota:* Base de datos

En la tabla 10 se percibe una significancia  $p=.000<.05$ , rechazándose la Ho y aceptándose la hipótesis de investigación. Del mismo modo, el valor Rho – Spearman =0.759\*\* existiendo una correlación positiva alta.

### Hipótesis Especifica 4:

Ho: No existe relación significativa entre Participación y Desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

HE1: Existe relación significativa entre Participación y Desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

**Tabla 11**

*Correlación entre Participación y Desempeño docente*

		Desempeño docente	
RS	Participación	Coeficiente de correlación	,831**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

*Nota:* Base de datos

En la tabla 11 se percibe una significancia  $p=.000<.05$ , rechazándose la Ho y aceptándose la hipótesis de investigación. Del mismo modo, el valor Rho – Spearman =0.831\*\* siendo una correlación positiva alta.

## V. DISCUSIÓN

Se determinó la relación entre clima institucional y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023. Siendo los resultados para Clima institucional se percibe del 100% (60) docentes encuestados el 53,3% (32) señalan un nivel bajo y un 46,7% (28) un nivel regular. Asimismo, el valor  $p=.000 < .05$  y RS ( $\rho=0.996^{**}$ ) se reflejó que hay una relación muy alta entre ambos constructos. Interpretándose que a mayor clima institucional mejora el desempeño docente. Esta afirmación es interpretada debido a que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la hipótesis de investigación.

Se evidenció similitud con Morillo (2022) Aseveró que, el clima institucional es la base de soporte y es de carácter compleja y demandante por la dinámica de la funcionalidad del cargo jerárquico en la cual recae las obligaciones y la toma de decisiones brindando las orientaciones claras para un adecuado desempeño docente y de resultados relevantes. Siendo los resultados correlacionales entre el clima y desempeño ( $\rho=0.759$ ); asimismo, las dimensiones tuvieron los siguientes valores: liderazgo directivo ( $\rho=0.834$ ); motivación ( $\rho=0.799$ ); con la dimensión de reciprocidad directiva ( $\rho=0.731$ ); participación directiva ( $\rho=0.732$ ). Se concluyó que el clima institucional es esencial para la consecución de los proyectos educativos con el respaldo de un óptimo nivel en el ámbito del desempeño docente.

Por otro lado hubo discrepancia con Macías y Vanga (2021) en su estudio señaló que, el clima institucional es un componente determinante para el óptimo perfeccionamiento del aspecto laboral y motivacional en una institución en las que convergen el buen trato, donde las relaciones interpersonales, la comunicación eficaz y la labor en equipo permiten lograr metas estratégicas de la institución. Los resultados reflejaron en clima entre compañeros (6.3%); estilo de dirección (15.6%); factor motivacional (28.1%); compañerismo (37.5%), relación con autoridades (48.3%); se conoce los criterios de evaluación del desempeño (75.0%). Se concluyó que se debe optimizar las insuficiencias relacionadas al clima de la organización, sin embargo, no repercute en los procesos de motivación. En tal sentido, mediante un plan estratégico se tomaría acciones para revertir la realidad de la organización.

Estos resultados son contrastados desde la teoría de López (2017) donde señaló que el Clima Institucional es el conocimiento que poseen los colaboradores de una institución en proporción a las características, los procedimientos, los valores, el ambiente físico e interacción entre las personas.

De acuerdo con la hipótesis específica 1, se determinó la relación entre la comunicación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023. Asimismo, del 100% (60) de docentes encuestados aseveran para la dimensión Comunicación un 48.3% (29) en un nivel bajo y un 51.7% (31) regular. Y su valor de significancia  $< .05$ , donde, se rechaza la  $H_0$  y se aprueba que existe relación significativa entre Comunicación y Desempeño docente. Del mismo modo, el valor  $Rho - Spearman = 0.870^{**}$  la que nos revela que hay una correlación positiva muy alta.

Se evidenció discrepancia con Gonzáles (2019) señaló que, el clima organizacional se funda en la base de una buena comunicación, una motivación constante, en tener confianza en la labor encargada, en un liderazgo integrador, en recompensas y estímulos que favorezcan al logro de las metas planificadas por la institución. Los resultados mostraron que se alcanzó un promedio de 140.3 con una desviación típica de 9.4 y para el sentido de pertenencia un promedio de 66,2 y una desviación típica de 7.34; así también el nivel de correlación entre los constructos estudiados arrojó un  $r=0.387$  y  $p=0.387 > .05$ . Estos resultados indican que hay una correlación baja.

Se evidenció similitud con Arenas (2020) donde estudio el clima organizacional y la motivación, Indicó que, las instituciones deben de enfocar sus esfuerzos en optimizar el clima organizacional que se encuentra vinculada íntimamente al motivar, comunicar y al trabajar en conjunto, el aprendizaje organizacional, la gestión del talento, las competencias genéricas entre otras; todo ello direccionado al cumplimiento de los planes y proyectos planificados para el alcance de los objetivos trabajados; en tal sentido, la prevalencia del factor clima motivacional incide e impulsa la motivación de los colaboradores. Se concluyó que, el clima organizacional alienta positivamente la motivación siendo un predictor para

el rendimiento, la productividad, la eficacia y la satisfacción de los colaboradores. De acuerdo con la teoría de Charry, (2018) donde aseveró que la comunicación, se entiende por la interacción las personas con la finalidad de garantizar un apropiado sistema de participación interna y una cohesión institucional.

De acuerdo con la hipótesis específica 2, se determinó la relación entre motivación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023. Asimismo, del 100% (60) de docentes encuestados señalaron para la dimensión Motivación un 550% (33) en un nivel bajo y un 45% (27) regular. Y su valor de significancia  $< .05$ , donde, se rechaza la  $H_0$  y se aprueba que existe relación significativa entre Motivación y Desempeño docente . Del mismo modo, el valor  $Rho - Spearman = 0.989^{**}$  la que nos muestra que hay una correlación positiva muy alta.

Existe similitud con el estudio de Mena (2019) señaló que, un clima organizacional que es inadecuado demerita el esfuerzo de los colaboradores para la obtención de metas institucionales mostrándose en un alto nivel de desmotivación, la frecuente rotación del personal e incidiendo en un alto nivel de desmotivación que a la postre afectará el desempeño laboral y por consiguiente generará retrasos en los procesos de aprendizaje de los educandos. Se reflejó resultados donde, el clima organizacional se asocia al desempeño docente ( $\rho=0.687$  y  $p=.001<.05$ ). Se concluyó que, la institución tiene una acción carente en la atención a las necesidades de los docentes para un óptimo desarrollo en relación al desempeño laboral en la institución en la que brindan su labor pedagógica.

Se evidencia discrepancias con el estudio de Cruz (2022) donde señala que, el clima organizacional tiene como elementos esenciales a la comunicación, clima de trabajo, motivación, trabajo en equipo en la que los miembros participantes de la organización merecen ser incluidos en la toma de decisiones a la vez mejorando la calidad educativa de la escuela. Los resultados hallados fueron que, hay una asociación entre el clima organizacional y el desempeño docente baja donde; ( $r=0.230$  y  $t_{cal}=1.19<t_{tab}=2.056$ ); asimismo, percibieron en un nivel medio el 63% de profesores y 18.50% alto y bajo. Se concluye que se debe realizar una labor

conjunta para mejorar los servicios educativos. Según Aguirre (2022) definió la motivación como la estimulación de los participantes de una institución para lograr objetivos, generando dinamismo.

De acuerdo con la hipótesis específica 3, se determinó la relación entre confianza y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023. Asimismo, del 100% (60) de docentes aseveraron un 56.7% (34) en un nivel bajo y un 43.3% (26) en un nivel regular. Y su valor de significancia  $< .05$ , en consecuencia, se rechaza la  $H_0$  y se aprueba que existe relación significativa entre la dimensión Confianza y Desempeño docente. Del mismo modo, el valor Rho – Spearman  $=0.759^{**}$  la que nos muestra que hay una correlación positiva alta.

Hubo coincidencia con el estudio de Quispe (2022) indicó que, el clima institucional es un pilar esencial para la buena marcha y gestión de la institución mostrando de esta manera un comprometido desempeño docente en busca de brindar un óptimo servicio educativo basado en valores. Obteniéndose que, el clima institucional se asocia al desempeño docente ( $\rho=0.815$  y  $p=.000<.05$ ), con respecto a las dimensiones se obtuvo: logro personal ( $\rho=0.825$  y  $p=.000<.05$ ), compromiso docente ( $\rho=0.828$  y  $p=.000<.05$ ); comunicación ( $\rho=0.772$  y  $p=.000<.05$ ); condición laboral ( $\rho=0.775$  y  $p=.000<.05$ ). Las conclusiones determinan que una buena marcha a nivel organizacional se basa en un óptimo clima institucional y un sólido compromiso a nivel de desempeño docente. El estudio aporta derroteros esenciales permitiéndonos comprender los procesos en la escuela.

Del mismo modo hay similitud con la investigación de Chávez (2021) donde señaló que, el clima de una organización es un componente de primer orden para la mejora de las instituciones educativas acorde a las exigencias actuales contribuyendo a la armonía para el desempeño docente teniendo en consideración los aspectos psicológicos del individuo y que incidirá en el desempeño docente. Los resultados revelan que las investigaciones dan a la luz una asociación entre clima institucional y desempeño en 71.4%; siendo los estudios paramétricos utilizados en un 53.4% y las técnicas de modelos estadísticos en un 47.6%.

El desempeño docente, se asocia al ejercicio del trabajo a nivel de la escuela teniendo en cuenta las características y peculiaridades que demuestra el docente al afrontar la problemática educativa y dinamizar los aprendizajes significativos, trascendiendo en la experiencia docente (Vásquez, 2015). Asimismo, esta movilización de capacidades, disposición y responsabilidades hace posible la articulación de interacciones significativas con las componentes educativas que inciden directamente en la preparación integral de los estudiantes (Rizo, 2005).

De acuerdo con la hipótesis específica 4, se determinó la relación entre la dimensión Participación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023. Asimismo, del 100% (60) de docentes aseveraron un 55,0% (33) en un nivel bajo y un 45.0% (27) en un nivel regular. Y su valor de significancia  $< .05$ , en consecuencia, se rechaza la  $H_0$  y se aprueba que existe relación significativa entre la dimensión Confianza y Desempeño docente. Del mismo modo, el valor  $Rho - Spearman=0.831^{**}$  la que nos muestra que hay una correlación positiva muy alta.

Se encontró coincidencias con la investigación de Góngora (2021) indicó que, el clima y el desempeño docente son áreas de suma importancia dado de que se trata de alcanzar los objetivos formativos que posibiliten que los educandos asuman sus deberes y responsabilidades coherentemente; transformando los pensamientos y actitudes orientado al bien institucional. Se evidenció como resultados que, el clima institucional se asocia al desempeño docente ( $\rho=0,521$  y  $p=.000<.05$ ); con la comunicación ( $\rho=0.446$ ); con la motivación ( $\rho=0.407$ ); con la confianza ( $\rho=0.398$ ) y con la participación ( $\rho=0.322$ ). Se concluyó que, el clima institucional es una fortaleza para la buena marcha organizacional y un óptimo desempeño docente caracterizados por la práctica de actitudes positivas.

También se encontró similitud con la investigación de León (2021) aseveró que, la comunicación organizacional posee un rol fundamental en el perfeccionamiento de las organizaciones; ya que, es un factor clave en la conexión entre las personas para lograr objetivos estratégicos de tal manera que reafirma los

lazos entre los colaboradores y genera un clima óptimo en la que el desempeño laboral fluye en buenos términos. Se encontró como resultados que, la comunicación organizacional se asocia al desempeño laboral ( $\rho=0,636$  y  $p=.000<.05$ ); con la comunicación descendente ( $\rho=0.557$ ); con la comunicación ascendente ( $\rho=0.525$ ); con la comunicación cruzada ( $\rho=0.510$ ). Se concluyó que para una óptima comunicación organizacional intervienen factores determinantes que brindan consistencia a las actividades desarrolladas aunadas al buen desempeño laboral.

Finalmente hubo similitud con la investigación de García (2019) sostuvo que, existen desde tiempos antaño situaciones que han causado una afectación en las instituciones educativas debida a climas institucionales difíciles de manejar y que obstaculiza el desarrollo educativo e impidiendo en la motivación al servicio, el involucramiento del personal y el compromiso de los mecanismos de la comunidad educativa. Siendo los resultados una firme relación entre clima de la institución y la calidad educativa ( $X^2=7.88$  y  $p=.000<.05$ ). Asimismo, las asociaciones entre la calidad educativa y las dimensiones de: autorrealización ( $r=0,769$  y  $p=.0421<.05$ ); involucramiento ( $r=0.665$  y  $p=.0119<.05$ ); supervisión ( $r=0.734$  y  $p=.0450<.05$ ); comunicación ( $r=0.776$  y  $p=.0328<.05$ ) y condición escolar ( $r=0.723$  y  $p=.0368<.05$ ). Para Robalino, (2015) señaló que el Desempeño docente está considerado como el hecho de cumplir funciones establecidas y se encuentra asociado al mismo docente y al desarrollo de las actividades pedagógicas a través de la acción reflexiva (Montenegro, 2003). Asimismo, el desempeño docente es la manifestación de las capacidades propias del profesional docente y del compromiso social en la articulación de acciones pedagógicas significativas.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Respecto al objetivo general se demuestra una asociación entre los constructos clima institucional y desempeño docente en base al parámetro de prueba RS. ( $\rho=0.996$ ;  $p=.000<.05$ ) esto amerita la confirmación de la hipótesis de trabajo; en tal sentido el clima institucional es un factor determinante para un buen desempeño docente que aportará calidad al trabajo pedagógico en la institución educativa.

### **Segunda:**

Respecto al objetivo específico uno, se demuestra una asociación entre los constructos comunicación y desempeño docente en base al parámetro de prueba RS. ( $\rho=0.870$ ;  $p=.000<.05$ ) esto amerita la confirmación de la hipótesis de trabajo; en tal sentido la comunicación es un factor decisivo para la buena marcha institucional y el intercambio de información en la comunidad educativa.

### **Tercera:**

Respecto al objetivo específico dos, se demuestra una asociación entre los constructos motivación y el desempeño docente en base al parámetro de prueba RS. ( $\rho=0.989$ ;  $p=.000<.05$ ) esto amerita la confirmación de la hipótesis de trabajo; en tal sentido la motivación es esencial para el logro de los objetivos institucionales ya que impulsa a los docentes y estudiantes en la mejora de procesos educativos.

### **Cuarta:**

Respecto al objetivo específico tres, se demuestra una asociación entre los constructos confianza y desempeño docente en base al parámetro de prueba RS. ( $\rho=0.759$ ;  $p=.000<.05$ ) esto amerita la confirmación de la hipótesis de trabajo; en tal sentido la confianza que demuestran los docentes y estudiantes en el desarrollo de actividades de aprendizaje significativas son la base para el desarrollo de las competencias básicas para la vida.

**Quinta:**

Respecto al objetivo específico cuatro, se demuestra una asociación entre los constructos participación y desempeño docente en base al parámetro de prueba RS. ( $\rho=0.831$ ;  $p=.000<.05$ ) esto amerita la confirmación de la hipótesis de trabajo; en tal sentido la participación es primordial en el desarrollo de actividades pedagógicas que involucra a los estudiantes y comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Al director de la II.EE. fomentar un clima institucional positivo que favorezca a la progreso del desempeño docente, con un mayor énfasis en los procesos de mejora continua en pos de que todos los integrantes se vean identificados con el rol que les compete en la institución educativa.

### **Segunda:**

Al director de la institución a impulsar una comunicación horizontal que posibilite la interacción entre los maestros y que contribuya a la mejora del desempeño docente, con un mayor énfasis en los procesos comunicacionales para poner en marcha de actividades de aprendizajes innovadores.

### **Tercera:**

Al director de la institución a generar la motivación que implique la interacción entre los docentes y que ayude al buen desempeño docente, sobre la base del compromiso institucional y los procesos de la escuela.

### **Cuarta:**

Al director de la institución a dar apertura y confianza para la puesta en práctica de actividades innovadoras tendientes a la mejora de las estrategias de enseñanza y aprendizaje que incida en elevar las competencias y capacidades de los educandos de la institución educativa.

### **Quinta:**

Al director de la institución a impulsar la intervención de la comunidad educativa en la implementación de proyectos que generen el interés de la comunidad educativa que propenda el buen desempeño docente y cuyo asidero se vea reflejado en los logros de aprendizaje de los educandos.

## Referencias

- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Organizational climate in a beer company: An exploratory study. *Revista IIPSI*, 13(1), 163-172. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Acuña, J. (2015). Retos de la formación docente ante las exigencias del Mundo Global. *Rev. AZ Educación y Cultura*. 91.
- Albán, S. (2015). *Clima laboral y participación según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Coronel José Joaquín Inclán – Piura* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional Pirhua. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE\\_EDUC\\_135.pdf?sequence=2 &isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE_EDUC_135.pdf?sequence=2 &isAllowed=y)
- Aguirre, L.L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 6(1), 1-11. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578 p1282](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578 p1282)
- Arenas, A. (2020). *Clima organizacional y motivación*. (Tesis de maestría). Universidad Metropolitana de Educación, ciencia y Tecnología. Panamá. <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/2880/Tesis%20Anele y%20Arenas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Belay, S., Melese, S., Seifu, A., & Seong, D. (2021). Advancing teachers' human capital through effective leadership and institutional safety: Mediating effect of professional learning and teaching climate. *Cogent Education*, 8(1), 12-32. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1912488>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. 5(1), 22-29. <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867003.pdf>
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 7(2), 592-597.

<http://www.revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/view/312/177>

- Carreras, M., Belló, P. & Torres Stockl, C. (2020). Trabajo docente y narrativa: Las dimensiones del Ser docente. *Revista Diálogo Educativo*, 20(66), 1185–1204. <https://doi.org/10.7213/1981-416X.20.066.DS11>
- Chávez, T.Y. (2021). *Clima organizacional y el desempeño docente en la educación básica regular en los años 2013 al 2020*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo. La Libertad, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56437/Ch%  
%a1vez\\_DTY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56437/Ch%c3%a1vez_DTY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Cruz, J.J. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la I.E N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102167/Cruz\\_RJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102167/Cruz_RJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Enciso, J., & Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *ÑAWPARISUN. Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69-75. <https://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2). <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Esquivel, E. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Colegio Leonard Euler del distrito de Chorrillos, 2014*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Educación. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3521/TM%20  
CE-Dg%204590%20E1%20-  
%20Esquivel%20Alfaro%20Erika%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3521/TM%20CE-Dg%204590%20E1%20-%20Esquivel%20Alfaro%20Erika%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, P. C. (2002). *Desempeño docente*. España: Mateo.
- 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*, 2(1), 157-162.  
<http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381>
- Francis, S. (2006). Hacia una caracterización del docente "excelente": una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. *Revista Educación*, 30 (1) 31-49.  
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44030103.pdf>
- García, M.E. (2019). *Clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas "Abraham Valdelomar" y "Alcides Carreño Blas" de educación primaria, Trujillo.* (Tesis doctoral). Trujillo, Perú.  
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14004/Garc%c3%ada%20D%c3%adaz%20Mar%c3%ada%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M., & Pinchi, W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista ciencia y tecnología*, 15(1), 67-74.  
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2295>
- Gazmuri, C., Manzi, J., & Paredes, R. (2015). Disciplina, clima y desempeño escolar en Chile. *Revista Cepal*, (115), 115–128.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37833/1/REV115ManziParedes\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37833/1/REV115ManziParedes_es.pdf)
- Góngora, E.P. (2021). *El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gámez" De Pucallpa-2018.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa, Perú.  
[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5132/B01\\_2022\\_UNU\\_MAESTRIA\\_2021\\_TM\\_EVELLY-GONGORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5132/B01_2022_UNU_MAESTRIA_2021_TM_EVELLY-GONGORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González, S.M. (2019). *Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una Institución Educativa Oficial de Itagüí. Colombia, 2019.* (Tesis de maestría). Universidad de Medellín. Colombia.  
[https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6229/T\\_ME\\_412.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6229/T_ME_412.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

- Gómez, L.F. y Valdés, M.G. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/255/633>
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill 6ª ed. <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2 (1), 75-79. <https://camjol.info/index.php/alerta/article/download/7535/7746>
- Imbernón, F. (2014). *Calidad de la enseñanza y formación del profesorado. Un cambio necesario*. España: Ediciones Octaedro, S.L,
- Jomoad, P., Antiquina, M., Cericos, E., Bacus, J., Vallejo, J., Dionio, B., Bazar, J., Cocolan, J., & Clarin, A. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 8(2), 48-53. <https://doi.org/10.15739/IJEPRR.21.007>
- Lawler, E.E., Hall, D., & Oldham, R. (1974). Organizational Climate: Relationship to Organizational Structure, Process and Performance. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 11, 139-155. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/0030507374900105?token=A1BDFAB74F5BADA06AF5AFC8BD10A6101BA351C4D3400901C3265E8E6CC9DB3E31D77CE3AC44CAFFF869EE6A0E6263C4&originRegion=us-east-1&originCreation=20230517161242>
- León, J.A. (2021). *La comunicación organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Vegueta-2019*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5414/JESU%20ANGEL%20LEON%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- López, J. (2017). *Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos* [tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional Pirhua. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE\\_EDUC\\_339-L.pdf](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339-L.pdf)
- Macías, E.K. y Vanga, M.G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>
- Márquez, R. (2009). *Proceso de medición del grado de satisfacción laboral y el clima organizacional de SC Consultores*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR6717.pdf>
- Martínez, G., Guevara A, Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*, 12(6), 122-134 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Mena, L.B. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública de El Alto*. (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22998/TM341.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación del Perú (2014). Marco de buen desempeño del directivo. Lima. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Montenegro, A. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.
- More, R., & Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2), 1-15. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

- Morillo, J., Villarreal, M.C., Alonzo, O.M., y Aveiga, M.V. (2022). Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario. *REVISTA INVESTIGACION OPERACIONAL* 43(3), 382-391. <https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/43322-11.pdf>
- Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, & J. Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa -cualitativa y redacción de tesis* (5o Edición). Bogotá Colombia Ediciones de la U <https://corladancash.com/wpcontent/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-HumbertoNaupas-Paitan.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2018, 11 abril). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* <https://www.unesco.org/es/articulos/que-determina-el-buendesempeno-de-un-docente>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2017). Revisión de las políticas públicas del sector de educación el Perú. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260875>
- Pacheco-Rodríguez, M. G., Albán-Chang, A. E., & García-Carranza, Y. M. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Palomino, R. (2016). *Desempeño Docente en la Institución Educativa Virgen de Fátima de Huancayo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centros del Perú. Huancayo, Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4442/Palomino%20Barboza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomino, R. (2020). *Desempeño docente e implicación escolar en instituciones educativas de la provincia de Huancayo*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional del Centros del Perú. Huancayo, Perú. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6625/T01020023930\\_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6625/T01020023930_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pariente, I. (2020). Mejoramiento del clima institucional a través de estrategias de gestión en los docentes de la IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa. *Veritas Journal*, 21(2), 21-23. <https://doi.org/10.35286/veritas.v21i2.273>
- Pérez, A., Méndez, C., Pérez, P., & Yris, H. (2018). Los Criterios de Evaluación del Aprendizaje en la Educación Superior. *Perspectivas Docentes*, 28(63), 60-68. <https://doi.org/10.19136/pd.a28n63.2639>
- Quispe, M. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Secundaria Puno, 2022*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99572/Quispe\\_GM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99572/Quispe_GM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, D.C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=15083C30B1EB7EFF9C4B11E2E90A1793.jvm1?sequence=1>
- Rincón, D. E. (2007). *Desempeño profesional*. Bolivia: Cade.
- Rizo, H. (2005). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *Revista PRELAC*, 1, 143-163. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144746>
- Robalino, M. (2005). *Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente*. Santiago: OCDE
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-envalores/v1n25/art01.pdf>
- Saavedra, F. (2012). *Psicología*. Lima: Lealtad.
- Silvestre, I. y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. Editorial San Marcos. <http://repositorio.utea.edu.pe/handle/utea/195>
- Schwarz, M. (2017). *Guía de referencia para la elaboración de una investigación aplicada*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/6029>

- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. (1.<sup>a</sup> ed.). Editorial El Manual Moderno, S.A.  
<https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambienteorganizacional.pdf>
- Valdés, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial*. Experiencia.  
[http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion\\_desempeno\\_carrera\\_profesional\\_docente\\_1\\_edicion.pdf](http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_1_edicion.pdf).
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa
- Vásquez, G. (2015). *El gerente educativo, constructor de la calidad educativa*. Manizales, Colombia: UNAC.
- Wahyudi, M. (2021). Proceedings of the 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 584(1), 320-325.  
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.211102.038>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN –Managua en el período 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, \_Managua]. Repositorio Institucional UNAN – Managua.  
<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

Título: “Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023”

Autora: Tipula Mamani, Marilyn

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general.</b> PG. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023?</p> <p><b>Problema específico 1.</b> P.1 ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023?</p> <p><b>Problema específico 2.</b> P.2. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023?</p> <p><b>Problema específico 3.</b> ¿Cuál es la relación entre la confianza y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023?</p> <p><b>Problema específico 4.</b> P.4. ¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Og. Determinar la relación el clima institucional y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 1.</b> O1. Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 2.</b> O2. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 3.</b> O3. Identificar la relación entre la confianza y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 4.</b> O4. Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> Hg. Existe relación significativa el clima institucional y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 1.</b> H1. Existe relación significativa la comunicación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 2.</b> H2. Existe relación significativa la motivación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 3.</b> H3. Existe relación significativa la confianza y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 4.</b> H4. Existe relación significativa la participación y el desempeño docente en una I.E. de San Juan de Lurigancho, 2023.</p>	Variable 1: Clima institucional	Comunicación	Traslado de información Respeto. Aceptación. Espacios y horarios.	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético, deductivo</p> <p>Población: Docentes de una institución educativa de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Muestra: 60 docentes de una institución educativa.</p>
				Motivación	Satisfacción. Reconocimiento. Autonomía. Relaciones interpersonales.	
				Confianza	Sinceridad. Respeto de espacios. Buen trato.	
				Participación	Participación activa. Equipos de trabajo. Cooperación y coordinación.	
			Variable 2: Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende los contenidos disciplinares con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.  Planifica su enseñanza de forma colegiada y organizada en una programación.	
				Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje.  Guía el proceso de aprendizaje con dominio de los contenidos.  Evalúa de forma permanente el aprendizaje.	
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación de forma activa, democrática, crítica y colaborativa.  Fomenta relaciones de respeto. Colaboración y corresponsabilidad con todos los agentes educativos.	
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.  Ejerce su profesión de forma ética.	

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

### Variable 1: Clima institucional

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima institucional	Se define como el entorno interno de los miembros de una organización, que está estrechamente relacionado con su nivel de motivación y la forma de desarrollarse los miembros en la organización (García & Pinchi, 2019).	La definición operacional constituye la estructura en la que se dimensiona el constructo en ese estudio en ese sentido, la variable clima institucional cuenta con cuatro componentes; (a) Comunicación; (b) Motivación; (c) Confianza; (d) Participación.	▪ Comunicación	Traslado de información Respeto Aceptación Espacios y horarios	1,2,3,4, 5,6	Escala ordinal de Likert
			▪ Motivación	Satisfacción Reconocimiento Autonomía Relaciones interpersonales	7,8,9,10, 11,12,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			▪ Confianza	Sinceridad Respeto de espacios Buen trato	13,14,15,16	
			▪ Participación	Participación activa Equipos de trabajo Cooperación Coordinación	17,18,19, 20,21	Escala ordinal de Likert  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

## Variable 2: Desempeño docente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño docente hace referencia al cumplimiento de obligaciones por parte de los docentes, determinando de esta forma su desempeño, compromiso y productividad en un entorno laboral (Enciso & Mamani, 2020).	La variable desempeño docente será dimensionado en cuatro componentes: (a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; (b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; (c) Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad; (d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>▪ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>▪ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> <li>▪ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ul>	<p>Conoce y comprende los contenidos disciplinares con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p> <p>Planifica su enseñanza de forma colegiada y organizada en una programación.</p> <p>Crea un clima propicio para el aprendizaje.</p> <p>Guía el proceso de aprendizaje con dominio de los contenidos.</p> <p>Evalúa de forma permanente el aprendizaje.</p> <p>Participación de forma activa, democrática, crítica y colaborativa.</p> <p>Fomenta relaciones de respeto. Colaboración y corresponsabilidad con todos los agentes educativos.</p> <p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.</p> <p>Ejerce su profesión de forma ética.</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,</p> <p>11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29</p> <p>30,31,32,33,34,35,</p> <p>36,37,38,39,40</p>	<p>Escala ordinal de Likert</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>

### Anexo 3: Instrumento de recojo de datos

#### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones sobre aspectos importantes del trabajo. NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS. En las páginas siguientes Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca de la institución en la que estudia. Para cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas, Su tarea consistirá en marcar con una cruz “x” en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que tú piensas.

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

VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL									
DIMENSIÓN 1: Comunicación					1	2	3	4	5
1	Sus colegas docentes se comunican constantemente con la Institución Educativa.								
2	Observa a sus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa.								
3	Sus colegas docentes respetan las decisiones de los directivos de la Institución Educativa.								
4	Sus colegas respetan las reglas establecidas por los directivos.								
5	Percibe usted que sus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa.								
6	Considera usted que no le brinda toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.								
DIMENSIÓN 2: Motivación					1	2	3	4	5
7	Considera usted que sus colegas docentes se sienten satisfechos trabajando en la Institución Educativa.								
8	La Institución Educativa implementa programas de incentivos dirigido a los docentes.								
9	Considera usted que sus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa.								
10	Observa usted que sus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa.								

11	Considera usted que sus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa.					
12	Percibe en la Institución Educativa buenas relaciones interpersonales.					
<b>DIMENSIÓN 3: Confianza</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Se percibe en la Institución Educativa que hay confianza entre los docentes.					
14	Percibe que sus colegas docentes existen algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa.					
15	Percibe que sus colegas docentes existen respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa.					
16	Hay compañerismo entre sus colegas.					
<b>DIMENSIÓN 4: Participación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Considera que sus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la Institución Educativa.					
18	Los docentes propician la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa.					
19	Percibe que los docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa.					
20	Percibe que sus colegas docentes cooperan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa.					
21	Considera Usted que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa.					

**GRACIAS POR SU ATENCIÓN**

## INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones sobre aspectos importantes del trabajo. NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS. En las páginas siguientes Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca de la institución en la que estudia. Para cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas, Su tarea consistirá en marcar con una cruz “x” en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que tú piensas.

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

### VARIABLE 1: CALIDAD DEL SERVICIO

DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
<b>1</b>	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
<b>2</b>	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
<b>3</b>	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
<b>4</b>	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
<b>5</b>	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
<b>6</b>	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
<b>7</b>	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					

8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					

20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					

<b>32</b>	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
<b>33</b>	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
<b>34</b>	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
<b>35</b>	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>36</b>	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
<b>37</b>	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
<b>38</b>	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
<b>39</b>	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
<b>40</b>	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

**GRACIAS POR SU ATENCIÓN**

## **Anexo 4: Ficha técnica de instrumentos**

### **Ficha técnica del instrumento 1:**

Nombre: Cuestionario sobre clima institucional

Autor: María E. García Díaz y Wadson Pinchi Ramírez

Adaptado: Típula Mamani, Marilyn

Año: 2019

Lugar: Trujillo

Objetivo: Determinó la relación entre el clima institucional y la calidad educativa

Administración: Individual

Rango de aplicación: docentes

Tiempo de duración: 30 min.

Contenido: El cuestionario tiene 21 ítems

La escala y el índice es: Escala de Likert, Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

### **Ficha técnica del instrumento 2:**

Nombre: Desempeño docente

Autor: Jhon, Enciso Cahuapaza

Adaptado: Típula Mamani, Marilyn

Año: 2020

Lugar: Puno

Objetivo: Determinó la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de profesores en Instituciones Educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno.

Administración: Individual

Rango de aplicación: docentes

Tiempo de duración: 30 min.

Contenido: El cuestionario tiene 40 ítems

La escala y el índice es: Escala de Likert, Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

**Anexo 5:**  
**Base de datos prueba piloto: clima institucional**

N°	Clima Institucional																				
	Comunicación						Motivación						Confianza				Participación				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	2	2	2	3	2	5	2	2	3	2	2	2	2	3	2	5	2	2	5
7	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
13	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
16	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
17	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
18	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3



**Evaluación por juicio de expertos**  
**“Cuestionario-Clima institucional”**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario-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 y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Yolanda Josefina Huayta Franco
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      Más de 5 años ( x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Clima institucional
<b>Autores:</b>	María E. García Díaz y Wadson Pinchi Ramírez
<b>Año de publicación:</b>	2019
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes
<b>Significación:</b>	El instrumento Cuestionario-Clima institucional está compuesto de cuatro dimensiones (Comunicación, Motivación, Confianza, participación), 21 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) Algunas veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre que van desde 21 a 105 puntos. Tiene como objetivo medir el nivel de Clima institucional.

**4. Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Clima institucional</b> Se define como el entorno interno de los miembros de una organización, que está estrechamente relacionado con su nivel de motivación y la forma de desarrollarse los miembros en la organización (García & Pinchi, 2019).	Comunicación	Se entiende por la interacción las personas con el propósito de garantizar un adecuado sistema de participación interna y una cohesión institucional
	Motivación	Se entiende como la estimulación de los integrantes de una institución para lograr objetivos, generando dinamismo
	Confianza	Se entiende como el sentido interno del docente sobre sus capacidades dentro de la institución para realizar actividades en un óptimo nivel
	Participación	Se entiende como la correlación del docente y el ámbito institucional, en donde se debe compartir opiniones sociales, laborales y de actividades en común.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario-Clima institucional" de los autores María E. García Díaz y Wadson Pinchi Ramírez. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay 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 (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	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 solicitamosbrinde sus observaciones que considere pertinente.*

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de comunicación en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La comunicación institucional es esencial para los docentes.	1. Sus colegas docentes se comunican constantemente con la Institución Educativa.	4	4	4	
	2. Observa a sus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa.	4	4	4	
	3. Sus colegas docentes respetan las decisiones de los directivos de la Institución Educativa.	4	4	4	
Demuestra respeto y responsabilidad por las reglas institucionales.	4. Sus colegas respetan las reglas establecidas por los directivos.	4	4	4	
	5. Percibe usted que sus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa.	4	4	4	
	6. Considera usted que no le brinda toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra motivación en el desarrollo de las actividades educativas.	7. Considera usted que sus colegas docentes se sienten satisfechos trabajando en la Institución Educativa.	4	4	4	
	8. La Institución Educativa implementa programas de incentivos dirigido a los docentes.	4	4	4	
	9. Considera usted que sus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa.	4	4	4	
Muestra actitudes de consideración en las relaciones docentes.	10. Observa usted que sus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa.	4	4	4	
	11. Considera usted que sus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa.	4	4	4	
	12. Percibe en la Institución Educativa buenas relaciones interpersonales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de confianza en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra confianza en el desarrollo de las actividades pedagógicas.	13. Se percibe en la Institución Educativa que hay confianza entre los docentes.	4	4	4	
	14. Percibe que sus colegas docentes existen algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa.	4	4	4	
	15. Percibe que sus colegas docentes existen respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa.	4	4	4	
	16. Hay compañerismo entre sus colegas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de participación en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra consideración y valoración entre docentes.	17. Considera que sus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la Institución Educativa.	4	4	4	
	18. Los docentes propician la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa.	4	4	4	
	19. Percibe que los docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa.	4	4	4	
Muestra cooperación y coordinación en la ejecución de actividades educativas.	20. Percibe que sus colegas docentes cooperan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa.	4	4	4	
	21. Considera Usted que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa.	4	4	4	

  
 Firma del Experto Informante.

Dra. Yolanda Josefina, Huayta Franco  
 DNI: 09333287

## Evaluación por juicio de expertos “Cuestionario-Clima institucional”

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario-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 y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Darién Barramedo Rodríguez Galán
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )          Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )          Más de 5 años ( x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Clima institucional
<b>Autores:</b>	María E. García Díaz y Wadson Pinchi Ramírez
<b>Año de publicación:</b>	2019
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes
<b>Significación:</b>	El instrumento Cuestionario-Clima institucional está compuesto de cuatro dimensiones (Comunicación, Motivación, Confianza, participación), 21 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) Algunas veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre que van desde 21 a 105 puntos. Tiene como objetivo medir el nivel de Clima institucional.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Clima institucional</b> Se define como el entorno interno de los miembros de una organización, que está estrechamente relacionado con su nivel de motivación y la forma de desarrollarse los miembros en la organización (García & Pinchi, 2019).	Comunicación	Se entiende por la interacción las personas con el propósito de garantizar un adecuado sistema de participación interna y una cohesión institucional
	Motivación	Se entiende como la estimulación de los integrantes de una institución para lograr objetivos, generando dinamismo
	Confianza	Se entiende como el sentido interno del docente sobre sus capacidades dentro de la institución para realizar actividades en un óptimo nivel
	Participación	Se entiende como la correlación del docente y el ámbito institucional, en donde se debe compartir opiniones sociales, laborales y de actividades en común.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario-Clima institucional" de los autores María E. García Díaz y Wadson Pinchi Ramírez. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay 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 (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	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 (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de comunicación en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La comunicación institucional es esencial para los docentes.	1. Sus colegas docentes se comunican constantemente con la Institución Educativa.	4	4	4	
	2. Observa a sus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa.	4	4	4	
	3. Sus colegas docentes respetan las decisiones de los directivos de la Institución Educativa.	4	4	4	
Demuestra respeto y responsabilidad por las reglas institucionales.	4. Sus colegas respetan las reglas establecidas por los directivos.	4	4	4	
	5. Percibe usted que sus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa.	4	4	4	
	6. Considera usted que no le brinda toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación en la institución educativa

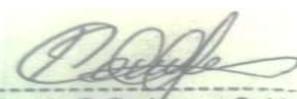
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra motivación en el desarrollo de las actividades educativas.	7. Considera usted que sus colegas docentes se sienten satisfechos trabajando en la Institución Educativa.	4	4	4	
	8. La Institución Educativa implementa programas de incentivos dirigido a los docentes.	4	4	4	
	9. Considera usted que sus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa.	4	4	4	
Muestra actitudes de consideración en las relaciones docentes.	10. Observa usted que sus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa.	4	4	4	
	11. Considera usted que sus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa.	4	4	4	
	12. Percibe en la Institución Educativa buenas relaciones interpersonales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de confianza en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra confianza en el desarrollo de las actividades pedagógicas.	13. Se percibe en la Institución Educativa que hay confianza entre los docentes.	4	4	4	
	14. Percibe que sus colegas docentes existen algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa.	4	4	4	
	15. Percibe que sus colegas docentes existen respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa.	4	4	4	
	16. Hay compañerismo entre sus colegas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de participación en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra consideración y valoración entre docentes.	17. Considera que sus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la Institución Educativa.	4	4	4	
	18. Los docentes propician la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa.	4	4	4	
	19. Percibe que los docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa.	4	4	4	
Muestra cooperación y coordinación en la ejecución de actividades educativas.	20. Percibe que sus colegas docentes cooperan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa.	4	4	4	
	21. Considera Usted que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa.	4	4	4	



Dr. Darién B. Rodríguez Galán

Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán  
DNI: 20044257

## Evaluación por juicio de expertos “Cuestionario-Clima institucional”

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario-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 y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Rommel Lizandro Crispín
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      Más de 5 años ( x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Clima institucional
<b>Autores:</b>	María E. García Díaz y Wadson Pinchi Ramírez
<b>Año de publicación:</b>	2019
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes
<b>Significación:</b>	El instrumento Cuestionario-Clima institucional está compuesto de cuatro dimensiones (Comunicación, Motivación, Confianza, participación), 21 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) Algunas veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre que van desde 21 a 105 puntos. Tiene como objetivo medir el nivel de Clima institucional.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Clima institucional</b> Se define como el entorno interno de los miembros de una organización, que está estrechamente relacionado con su nivel de motivación y la forma de desarrollarse los miembros en la organización (García & Pinchi, 2019).	Comunicación	Se entiende por la interacción las personas con el propósito de garantizar un adecuado sistema de participación interna y una cohesión institucional
	Motivación	Se entiende como la estimulación de los integrantes de una institución para lograr objetivos, generando dinamismo
	Confianza	Se entiende como el sentido interno del docente sobre sus capacidades dentro de la institución para realizar actividades en un óptimo nivel
	Participación	Se entiende como la correlación del docente y el ámbito institucional, en donde se debe compartir opiniones sociales, laborales y de actividades en común.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario-Clima institucional" de los autores María E. García Díaz y Wadson Pinchi Ramírez. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay 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 (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	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 (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de comunicación en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La comunicación institucional es esencial para los docentes.	1. Sus colegas docentes se comunican constantemente con la Institución Educativa.	4	4	4	
	2. Observa a sus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa.	4	4	4	
	3. Sus colegas docentes respetan las decisiones de los directivos de la Institución Educativa.	4	4	4	
Demuestra respeto y responsabilidad por las reglas institucionales.	4. Sus colegas respetan las reglas establecidas por los directivos.	4	4	4	
	5. Percibe usted que sus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa.	4	4	4	
	6. Considera usted que no le brinda toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación en la institución educativa

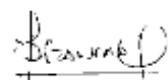
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra motivación en el desarrollo de las actividades educativas.	7. Considera usted que sus colegas docentes se sienten satisfechos trabajando en la Institución Educativa.	4	4	4	
	8. La Institución Educativa implementa programas de incentivos dirigido a los docentes.	4	4	4	
	9. Considera usted que sus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa.	4	4	4	
Muestra actitudes de consideración en las relaciones docentes.	10. Observa usted que sus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa.	4	4	4	
	11. Considera usted que sus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa.	4	4	4	
	12. Percibe en la Institución Educativa buenas relaciones interpersonales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de confianza en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra confianza en el desarrollo de las actividades pedagógicas.	13. Se percibe en la Institución Educativa que hay confianza entre los docentes.	4	4	4	
	14. Percibe que sus colegas docentes existen algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa.	4	4	4	
	15. Percibe que sus colegas docentes existen respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa.	4	4	4	
	16. Hay compañerismo entre sus colegas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de participación en la institución educativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra consideración y valoración entre docentes.	17. Considera que sus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la Institución Educativa.	4	4	4	
	18. Los docentes propician la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa.	4	4	4	
	19. Percibe que los docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa.	4	4	4	
Muestra cooperación y coordinación en la ejecución de actividades educativas.	20. Percibe que sus colegas docentes cooperan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa.	4	4	4	
	21. Considera Usted que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa.	4	4	4	



Dr. Rommel Lizandro Crispín  
DNI: 09554022

## Evaluación por juicio de expertos “Cuestionario-Desempeño docente”

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario-Desempeño docente”. 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 y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Yolanda Josefina Huayta Franco
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )          Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )          Más de 5 años ( x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Clima institucional
<b>Autor:</b>	Jhon, Enciso Cahuapaza
<b>Año de publicación:</b>	2020
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ambito de aplicación:</b>	Docentes
<b>Significación:</b>	El instrumento Cuestionario-Desempeño docente está compuesto de cuatro dimensiones (Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente), 40 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) Algunas veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre que van desde 40 a 200 puntos. Tiene como objetivo medir el nivel de Clima institucional.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Desempeño docente</b> El desempeño docente hace referencia al cumplimiento de obligaciones por parte de los docentes, determinando de esta forma su desempeño, compromiso y productividad en un entorno laboral (Enciso & Mamani, 2020).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Se entiende por la planificación de la programación curricular, que comprende unidad y sesión didáctica en una línea intercultural e inclusiva, utilizando materiales educativos.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Entendida por ser el proceso de enseñanza inclusivo a través de contenidos, estrategias y metodologías de evaluación a los estudiantes, empleando instrumentos y criterios para optimizar los logros de los objetivos de aprendizaje.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Se entiende por la participación de la comunidad en la gestión estudiantil fomentando democracia. Por ejemplo, en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.

	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Se entiende por la reflexión del maestro sobre su praxis pedagógica, que se produce colectivamente para tratar trabajos en equipo, participación en actividades, resultados del aprendizaje, y sobre como diseñar e implementar las políticas educativas.
--	---	---

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario-Desempeño docente" del autor Jhon, Enciso Cahuapaza. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay 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 (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	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 (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
		4	4	4	
Conoce y comprende los contenidos disciplinares con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
	4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
Planifica su enseñanza de forma colegiada y organizada en una programación.	6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
	7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
	8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra relaciones interpersonales, comunica expectativas y expresa valores.	11. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
Muestra respeto, cooperación empleando el diálogo en el trabajo pedagógico.	14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
Muestra una actitud reflexiva, emplea conocimientos y genera cambios oportunos.	17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	4	4	4	
	18. Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	4	4	4	
	19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	
	20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
Emplea estrategias en las actividades pedagógicas empleando recursos y estrategias pertinentes considerando los estilos de aprendizaje.	22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	

	25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Diseña instrumentos de evaluación para evaluar los logros d aprendizaje.	26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Guía el proceso de aprendizaje con dominio de los contenidos.	30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	
	31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continúa involucrándose activamente en equipo de trabajo.	4	4	4	
Evalúa de forma permanente el aprendizaje.	32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
	33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	34. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
Participación de forma activa, democrática, crítica y colaborativa	35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollar la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Ejerce su profesión de forma ética.	39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	4	4	4	
	40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

  
 Firma del Experto Informante.

Dra. Yolanda Josefina, Huayta Franco  
 DNI: 09333287

## Evaluación por juicio de expertos

### “Cuestionario-Desempeño docente”

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario-Desempeño docente”. 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 y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Darién Barramedo Rodríguez Galán
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Clima institucional
<b>Autor:</b>	Jhon, Enciso Cahuapaza
<b>Año de publicación:</b>	2020
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ambito de aplicación:</b>	Docentes
<b>Significación:</b>	El instrumento Cuestionario-Desempeño docente está compuesto de cuatro dimensiones (Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente), 40 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) Algunas veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre que van desde 40 a 200 puntos. Tiene como objetivo medir el nivel de Clima institucional.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Desempeño docente</b> El desempeño docente hace referencia al cumplimiento de obligaciones por parte de los docentes, determinando de esta forma su desempeño, compromiso y productividad en un entorno laboral (Enciso & Mamani, 2020).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Se entiende por la planificación de la programación curricular, que comprende unidad y sesión didáctica en una línea intercultural e inclusiva, utilizando materiales educativos.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Entendida por ser el proceso de enseñanza inclusivo a través de contenidos, estrategias y metodologías de evaluación a los estudiantes, empleando instrumentos y criterios para optimizar los logros de los objetivos de aprendizaje.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Se entiende por la participación de la comunidad en la gestión estudiantil fomentando democracia. Por ejemplo, en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Se entiende por la reflexión del maestro sobre su praxis pedagógica, que se produce colectivamente para tratar trabajos en equipo, participación en actividades, resultados del aprendizaje, y sobre como diseñar e implementar las políticas educativas.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario-Desempeño docente" del autor Jhon, Enciso Cahuapaza. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay 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 (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	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 (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce y comprende los contenidos disciplinares con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
	4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
Planifica su enseñanza de forma colegiada y organizada en una programación.	6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
	7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
	8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra relaciones interpersonales, comunica expectativas y expresa valores.	11. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
Muestra respeto, cooperación empleando el diálogo en el trabajo pedagógico.	14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
Muestra una actitud reflexiva, emplea conocimientos y genera cambios oportunos.	17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	4	4	4	
	18. Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	4	4	4	
	19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	
	20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
Emplea estrategias en las actividades pedagógicas empleando recursos y estrategias pertinentes considerando los estilos de aprendizaje.	22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

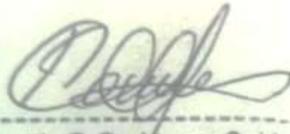
Diseña instrumentos de evaluación para evaluar los logros de aprendizaje.	26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Guía el proceso de aprendizaje con dominio de los contenidos.	30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	
	31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	4	4	4	
Evalúa de forma permanente el aprendizaje.	32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
	33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
Participación de forma activa, democrática, crítica y colaborativa	34. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollar la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Ejerce su profesión de forma ética.	39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	4	4	4	
	40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



Dr. Darién B. Rodríguez Galán

Dr. Darién Barramedo,  
Rodríguez Galán  
DNI: 20044257

## Evaluación por juicio de expertos

### “Cuestionario-Desempeño docente”

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario-Desempeño docente”. 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 y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Rommel Lizandro Crispín
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Clima institucional
<b>Autor:</b>	Jhon, Enciso Cahuapaza
<b>Año de publicación:</b>	2020
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ambito de aplicación:</b>	Docentes
<b>Significación:</b>	El instrumento Cuestionario-Desempeño docente está compuesto de cuatro dimensiones (Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente), 40 reactivos o ítems, con cinco opciones de respuestas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) Algunas veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre que van desde 40 a 200 puntos. Tiene como objetivo medir el nivel de Clima institucional.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Desempeño docente</b> El desempeño docente hace referencia al cumplimiento de obligaciones por parte de los docentes, determinando de esta forma su desempeño, compromiso y productividad en un entorno laboral (Enciso & Mamani, 2020).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Se entiende por la planificación de la programación curricular, que comprende unidad y sesión didáctica en una línea intercultural e inclusiva, utilizando materiales educativos.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Entendida por ser el proceso de enseñanza inclusivo a través de contenidos, estrategias y metodologías de evaluación a los estudiantes, empleando instrumentos y criterios para optimizar los logros de los objetivos de aprendizaje.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Se entiende por la participación de la comunidad en la gestión estudiantil fomentando democracia. Por ejemplo, en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Se entiende por la reflexión del maestro sobre su praxis pedagógica, que se produce colectivamente para tratar trabajos en equipo, participación en actividades, resultados del aprendizaje, y sobre como diseñar e implementar las políticas educativas.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario-Desempeño docente" del autor Jhon, Enciso Cahuapaza. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay 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 (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	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 (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce y comprende los contenidos disciplinares con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
	4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
Planifica su enseñanza de forma colegiada y organizada en una programación.	6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
	7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
	8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra relaciones interpersonales, comunica expectativas y expresa valores.	11. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
Muestra respeto, cooperación empleando el diálogo en el trabajo pedagógico.	14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
Muestra una actitud reflexiva, emplea conocimientos y genera cambios oportunos.	17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	4	4	4	
	18. Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	4	4	4	
	19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	
	20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
Emplea estrategias en las actividades pedagógicas empleando recursos y estrategias pertinentes considerando los estilos de aprendizaje.	22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada	4	4	4	

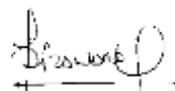
	los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
Diseña instrumentos de evaluación para evaluar los logros de aprendizaje.	26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Guía el proceso de aprendizaje con dominio de los contenidos.	30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	
	31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	4	4	4	
Evalúa de forma permanente el aprendizaje.	32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
	33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
Participación de forma activa, democrática, crítica y colaborativa	34. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollar la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Ejerce su profesión de forma ética.	39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	4	4	4	
	40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



Dr. Rommel Lizandro Crispín

DNI: 09554022