



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima institucional y desempeño docente en instituciones  
educativas públicas, Calca Cusco 2023

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

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Jara Monrroy, Gladis (orcid.org/0000-0001-8147-2947)

**ASESORAS:**

Dra. Díaz Rodríguez, Nancy del Rosario (orcid.org/0000-0001-8551-5238)

Dra. Zulueta Sánchez, Yolanda Genoveva (orcid.org/:0000-0003-3903-9538)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA — PERÚ

2024

### **Dedicatoria**

Esta tesis la dedico primeramente a Dios, por darme fortaleza en todo momento, sabiduría y fuerza para cumplir mi meta propuesta. También se la dedico a mi querida madre Cristina Monrroy Quispe que en paz descansa, que siempre creo en mí, por sus buenos consejos, por otorgarme su amor incondicional y siempre la llevaré en mi corazón. A mi padre Ángel Jara Calderón por alentarme a seguir adelante, por brindarme valores y por su apoyo incondicional. A mis hermanos Carmen, Doris, Elver y Miguel, por su cariño, consejos y palabras de aliento. Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi amiga por apoyarme cuando más la necesite, por estar a mi lado en momentos difíciles.

### **Agradecimiento**

A todos mis maestros de la universidad César Vallejo, por sus enseñanzas transmitidos para mi crecimiento profesional. También le agradezco profundamente a mi asesora la Dra. Nancy del Rosario Díaz Rodríguez por su paciencia, tolerancia, empatía y dedicación sin sus palabras y correcciones no hubiera podido lograr cumplir el sueño, de ser una Maestra. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados en la memoria a lo largo de toda mi vida.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023", cuyo autor es JARA MONRROY GLADIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO <b>DNI:</b> 06771877 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 28-12- 2023 19:07:52

Código documento Trilce: TRI - 0711495



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, JARA MONRROY GLADIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Calca Cusco 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JARA MONRROY GLADIS <b>DNI:</b> 43435064 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8147-2947	Firmado electrónicamente por: GLJARAM el 28-12- 2023 19:22:40

Código documento Trilce: INV - 1454056

**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
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y técnicas de muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

**Índice de tablas**

Tabla 1. Población de estudio.	15
Tabla 2. Clima institucional	18
Tabla 3. Dimensiones de la variable Clima institucional	18
Tabla 4. Desempeño docente	19
Tabla 5. Dimensiones de la variable desempeño docente	19
Tabla 6. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	20
Tabla 7. Prueba de correlación de las variables clima institucional y desempeño docente	20
Tabla 8. Prueba de correlación de la dimensión comunicación y la variable desempeño docente	21
Tabla 9. Prueba de correlación de la dimensión confianza y la variable desempeño docente	21
Tabla 10. Prueba de correlación de la dimensión motivación y la variable desempeño docente	22
Tabla 11. Prueba de correlación de la dimensión participación y la variable desempeño docente	22

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas Calca, Cusco 2023, la metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo, correlacional, tipo básica, el diseño no experimental y transversal, la población de estudio fueron 100 docentes de instituciones educativa, la muestra fue toda la población, se empleó la técnica encuesta e instrumento cuestionario. Los resultados de la variable clima institucional el 57% tiene nivel medio, el 20% tienen un nivel alto, respecto a la variable desempeño docente un 45% se encuentran en un nivel medio, 25% tienen un nivel alto. Se llegó a la conclusión que existe una relación significativa de las variables clima institucional y desempeño docente, debido a que la significancia fue de 0,000 menor al p-valor 0,05, por tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la nula, se infiere que el clima institucional podrá ser optimizado, ya que el desempeño, permitirá la unión de las capacidades de los docentes, logrando unir conocimientos y experiencias individuales.

Palabras clave: Institucionalización, enseñanza, profesionales de educación, escuela.



## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance in public educational institutions Calca, Cusco 2023, the research methodology was quantitative approach, correlational, basic type, non-experimental and transversal design, the population of The study included 100 teachers from educational institutions, the sample was the entire population, the survey technique and questionnaire instrument were used. The results of the institutional climate variable, 57% have a medium level, 20% have a high level, with respect to the teaching performance variable, 45% are at a medium level, 25% have a high level. It was concluded that there is a significant relationship between the variables institutional climate and teaching performance, because the significance was 0.000 less than the p-value 0.05, therefore, the researcher's hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. it is inferred that the institutional climate can be optimized, since performance will allow the union of teachers' capabilities, managing to unite individual knowledge and experiences.

Keywords: Institutionalization, teaching, education professionals, school..

## I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente, se enfocó en que los docentes brinden sesiones didácticas que posibiliten obtener conocimientos, con la ayuda de los profesores que participan en la instrucción, es por ello que los docentes son un elemento esencial en el desarrollo educativo porque tienen una relación directa con los estudiantes. El nivel de aprendizaje de cada estudiante depende de la calidad de la instrucción, la cual a su vez depende de las habilidades del docente. Mientras los profesores estén mejor preparados, los estudiantes alcanzarán los objetivos educativos planificados (Gómez y Valdés, 2019).

En el ámbito internacional Martínez et al. (2018) afirmó que la labor del profesor en los centros educativos mexicanos juega un rol fundamental, ya que deben asegurar una alta calidad en la educación, y los docentes deben estar capacitados, para trabajar directamente con los estudiantes y ser conscientes del nivel educativo que tiene los discentes. La Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia la ciencia y la Cultura UNESCO (2018) mencionó que el pedagogo que tenga una formación correcta, tendrá las herramientas y estrategias que garanticen un programa de calidad para el alumnado y culminar con las metas de la agenda 2030.

A nivel latinoamericano se observó que las limitaciones educativas se deben a la falta de políticas y medidas que orienten las actividades educativas. La falta de estrategias adecuadas y acordes a la realidad de cada institución educativa es la principal razón del fracaso educativo. Parada (2017) encontró que el 55% de los docentes apenas son conscientes de que su director los motiva en sus actividades docentes. El 59% admitió que carece de incentivos para alcanzar los objetivos deseados. El 66% del personal docente nunca recibieron capacitación, reconocimiento o certificación por sus logros docentes en su institución. Este dato refleja el descontento de los docentes ya que es evidente la falta de liderazgo de sus directores.

A nivel nacional se expresó la importancia del dominio de cursos de especialización que permita al docente mejorar la instrucción y formación, incrementar la relación alumno-maestro, la ética y la humanidad, docentes y administradores de las instituciones educativas deberían prestar más atención a la competencia docente,

Choquehuanca et al. (2021) encontraron que el maestro tiene una labor positiva en la enseñanza. Sin embargo, existen graves deficiencias en la investigación y la producción intelectual. Esto debido a que se ha identificado que la calidad de enseñanza y administración de una institución educativa en los últimos años no ha sido lo esperado, es más se ha incrementado las brechas por las debilidades profesionales que tiene no solo la plana docente sino también administrativa y la frágil conducción y habilidad de la persona encargada de la dirección (Estado Peruano, 2016).

El clima institucional en el ámbito docente describe el entorno general, las percepciones, relaciones y dinámicas que caracterizan una institución educativa. Este ambiente tiene influencia directa durante el proceso de instrucción, afectando la calidad de desempeño laboral y, por consiguiente, el rendimiento escolar de los alumnos. En un contexto positivo, el clima institucional se define por una serie de elementos, uno de los pilares es la comunicación efectiva, facilitando la interacción fluida entre todos los miembros del equipo educativo. Esta comunicación abierta favorece la cooperación, el intercambio de ideas y la resolución conjunta de problemas, fortaleciendo la colaboración entre docentes y la administración (Aguirre, 2022).

Además, un clima institucional saludable se caracteriza por el trabajo en equipo que realiza la plana docente y los directivos. La presencia de liderazgo participativo y transparente contribuye a este ambiente, donde se valoran las opiniones de todos y se promueve una toma de decisiones consensuada, generando un sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos institucionales. La cultura de aprendizaje y crecimiento profesional también es fundamental en este entorno. Se fomenta de los maestros y se incentiva la experimentación e innovación pedagógica (More y Morey, 2021). Por otro lado, un clima institucional negativo puede presentar desafíos, como la falta de comunicación efectiva, tensiones entre el personal, un liderazgo autoritario o ausencia de reconocimiento y aprecio por el trabajo realizado. Estos factores pueden generar desmotivación, desconfianza y un ambiente laboral poco colaborativo, por lo tanto, se debe promover un entorno positivo, basado en la comunicación abierta, la colaboración, el apoyo mutuo y el desarrollo profesional, es esencial para el éxito de la comunidad educativa. Un buen desempeño docente se caracteriza por una serie de elementos claves. En primer lugar, implica dominio de los contenidos académicos, una

comprensión profunda de los temas que se enseñan y la capacidad de transmitir ese conocimiento de manera clara y comprensible (Loayza et al. 2022).

En el contexto local en colegios públicos de la provincia de Calca los directores de los centros educativos realizaron capacitaciones y talleres para mantener un buen clima institucional, sin embargo, persiste un descontento de muchos profesores a causa del excesivo trabajo, realizan diversas actividades educativas, dedican poco tiempo a elaborar y preparar sus sesiones de trabajo, la compensación percibida no cumple con las expectativas o requisitos; como resultado, muchos profesores se sintieron menos motivados. Por otro lado, también se evidenció una falta de consideración, poca participación docente en la gestión, organización curricular y actividades educativas.

Se planteó el problema general: ¿Qué relación existe entre el clima y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, ¿Calca – Cusco, 2023? Asimismo, los problemas específicos fueron i) ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño docente? ii) ¿Qué relación existe entre la confianza y el desempeño docente? iii) ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente? iv) ¿Qué relación existe entre la participación y el desempeño docente?

El objetivo general fue: Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas Calca, Cusco 2023. Los objetivos específicos fueron: i) Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente. ii) Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente. iii) Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente. iv) Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente.

La ejecución de la investigación presentó una justificación teórica debido a que los hallazgos alcanzados, fueron contrastados con la teoría empleada en la construcción del marco teórico y antecedentes, este conocimiento reforzó la base teórica existente que luego fue incorporada en el ámbito de la administración educativa. La justificación metodológica, se centró en la construcción de los instrumentos de investigación para cada variable, para luego ser validadas y confiables, se convirtieron en un gran aporte de manera que serán aplicadas por otros investigadores para profundizar la investigación respecto a estas variables. En cuanto

a la justificación práctica, los decisores o directores de las instituciones educativas al contar con este documento científico conocieron sus debilidades y fortalezas respecto a las dos variables objeto de estudio donde se describe el comportamiento de cada uno de ellos y a partir de ello se formuló un plan de fortalecimiento de capacidades para mejorar el clima organizacional y de esta manera generar mayores resultados positivos en cuanto al desempeño docente.

La formulación de la hipótesis general fue: Existe relación significativa entre el clima y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca - Cusco 2023. Mientras que las hipótesis específicas fueron: i) Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente. ii) Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente. iii) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente. iv) Existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente.

## II. MARCO TEÓRICO

En el escenario nacional la investigación de Sotelo (2021) el objetivo fue determinar la relación entre clima institucional y desempeño docentes, fue tipo básica, correlacional, no experimental y transversal. En lo que respecta a las conclusiones el coeficiente de R.S tuvo un grado de relación de  $r = 0.631$  y la significancia alcanzó un valor de 0.001, aceptándose la hipótesis alterna, el 63.1% positiva entre las variables, para el caso de los resultados descriptivos el clima institucional, el 62% un nivel positivo y 38% medio, desempeño docente, el 72% alto, 28% regular, la conclusión indicó que un adecuado clima institucional asegura que exista un desempeño docente correcta en el centro educativo.

Huarcaya (2022) el fin fijado fue conocer la asociación del clima institucional y desempeño en profesores de nivel secundario, el método fue hipotético deductivo, aplicada, correlacional causal. Se concluyó la nula relación positiva entre las variables, el resultado alcanzado en la prueba no paramétrica de R.S fue de 0.192, y la significancia fue de 0.204 mayor al p valor establecido de 0.05, se entiende que dicho estudio clima institucional no tiene ningún tipo de asociación entre las variables.

La investigación de Tipula (2023) el objetivo consistió en medir la relación clima institucional y desempeño docente, en cuanto al método fue de correlacional, cuantitativo, descriptiva. La conclusión evidenció una asociación positiva entre ambas variables ( $R.H = 0.841$ ), el sig. =  $0.000 < 0.05$ , el resultado descriptivo de la variable clima institucional, el 79% de docentes indicó que existe un nivel bueno, 21% regular, para desempeño docente el 84% tiene un nivel alto, 16% mediano los docentes.

El estudio de Gutiérrez (2018) tuvo como objetivo analizar la asociatividad del clima clima institucional y desempeño docente, de diseño no-experimental y correlacional. Se concluyó, por medio del estadístico de Tau C de Kendall  $=0.891$  y la significancia  $p=0.000$ , se procedió a aceptar la hipótesis del investigador, donde las mencionadas variables tuvieron una relación, en síntesis, en el centro educativo se logró identificar los problemas y oportunidades que tienes el personal docente como de los estudiantes, existe comunicación constante y se incrementa el compromiso y productividad.

Flores (2020) planteó como objetivo la asociación de clima institucional y desempeño docente, el método fue aplicada, no experimental y transversal. Concluyó, que el clima institucional, el 54% de los profesores respondieron que es buena, y sobre el desempeño docente, el 96% indicaron bueno, la prueba estadística de Pearson  $r = 0,671$ , lo que indicó una relación positiva, siendo significativo  $P = 0,000$  (menos de 0,025).

En el ámbito internacional Rugel et al. (2023) plantearon por objetivo el clima institucional influye en el desempeño docente, el método fue deductivo, diseño correlacional, descriptivo. Se concluyó, que el clima institucional tiene incidencia en el desempeño docente, la prueba Rho fue de 0.436, y la significancia fue menor al p valor establecido, aceptando la hipótesis del investigador, las pruebas descriptivas dieron que el clima institucional tiene un nivel medio del 74% y bajo del 26%, para el desempeño docente el 71% tiene un nivel alto y el 10 % bajo, el 19% medio.

Malpartida et al. (2021) establecieron como objetivo conocer cómo influye la dirección institucional en el desempeño docente, con respecto a la correlacional de nivel causal y transversal. Se concluyó, por medio de la prueba estadística de Chi Cuadrado se calcula que el 13.233 tiene mayor significancia que el Chi Cuadrado critica 8.45, se entiende que dirección institucional incrementa de manera positiva el desempeño de los educadores en los centros educativos, por lo que se hizo necesario implantar talleres que mejore las capacidades de los docentes, lo cual optimizara la enseñanza y aprendizaje.

En el artículo de Asenjo et al. (2023) el objetivo fue estudiar la relación del clima institucional y desempeño docente de un centro educativo, emplearon un método de tipo aplicada, cuantitativa. Se concluyó, a través de Rho el valor alcanzado fue de 0.564 alcanzando un nivel de correlación positiva, los resultados descriptivos indicaron que el 61% tiene un nivel medio y el 39% un nivel alto de clima institucional, el 56% tiene un nivel bueno y el 49% medio concerniente al desempeño docente.

Espinoza y Guevara (2021) el objetivo fue identificar la relación de la gestión de clima institucional y desempeño docente de la institución educativa, la investigación tuvo un el alcance descriptivo, cuantitativo y correlacional. Se concluyó que las variables tienen una relación por medio de la prueba de Chi Cuadrado tuvo un valor

de 13.311 y la significancia fue menor al p valor de 0.05 aceptándose la hipótesis alterna, concerniente a los resultados descriptivos los docentes presentaron un nivel regular del 81% y 19% un nivel bueno de clima institucional, para desempeño docente el 55% tiene un nivel regular, 20% bueno y 15% bajo.

Díaz y Merino (2020) el objetivo consistió asociar entre clima institucional y desempeño docente, fue de tipo básico, correlacional, y transversal, se concluyó que existe una correlación directa con un valor  $R.S = 0.771$  y una significancia de  $0.01 < \text{al p valor}$ , el clima institucional de los docentes es bueno 76% y 24% indicó que es regular, para la variable desempeño docente el 81% está en un nivel bueno, el 19% bajo, se entiende, cuando el personal trabaja de forma conjunta, identificando sus habilidades intra e interpersonales los resultados son positivos tanto para la directiva y estudiantes.

La construcción de las bases teórica está enmarcada de acuerdo a las variables de estudio, bajo ese entender se desarrolla la variable clima institucional.

La teoría de clima institucional dada por Marlene y Rujel (2020), proponen dos teorías, la primera consiste en un trabajador, desganado, desmotivado, egocéntrico, controlador, eclíptico, se resiste a los cambios, generando un ambiente laboral pesado, donde muchas veces el personal que labora con esta persona toma estas actitudes negativas afectando su producción laboral. La segunda teoría consiste una persona dinámica, empático, responsable, dedicado, motivando al personal siempre a cumplir con las tareas designadas, para alcanzar las metas fijadas. Se entiende que estas teorías son una propuesta de liderazgo, que esta direccionado a motivar a los docentes de los centros educativos a tener una actitud positiva frente a sus compañeros de trabajo.

El clima institucional conocido también como ambiente laboral o clima organizacional, es relevante para toda organización o institución que tiene como meta alcanzar una excelencia en la productividad y en los servicios brindados por sus trabajadores, a través de estrategias internas (Guadamud et al. 2021). Para Álvarez (2020) el clima institucional está constituido por un grupo de personas, es responsabilidad de todo el personal tanto de los trabajadores (docentes) que son la parte interna y los padres de familia que constituyen parte externa, ambos grupos



deberán tener la predisposición para tomar nuevos retos educativos, para mejorar la calidad educativa, por medio del liderazgo, con una motivación constante y responsabilidad social de las acciones que puedan tomar en pro de la educación.

Bajo la misma línea, Pacheco et al. (2020) consideran que el clima institucional es un pilar principal para que la gestión educativa marche correctamente dentro en las instituciones educativas, las cuales están orientadas a la enseñanza y aprendizaje, asimismo se debe perfeccionar las estrategias para contar con un funcionamiento correcto de las organizaciones, se requiere de indicadores para la consolidación del clima institucional, entre las relevantes se encuentran la motivación, interacción, desarrollo de habilidades blandas, compromiso institucional.

Parra et al. (2021) consideran que para crear un clima institucional dependerá del liderazgo en el interior de las organizaciones, la autoridad debe ser influyente, empática y comprensiva con los demás actores. Iglesias et al. (2021) en sus aportes de que la evaluación y diagnóstico dentro de una organización deben realizarse las supervisiones desde el aspecto emocional, personal y colectivo, y que las preferencias personales tienen influencia en la toma de decisiones, asistencia a reuniones, se necesita desarrollar técnicas y estrategias que ayuden a identificar comportamientos y actitudes para las resoluciones de problemas de los participantes.

Espíritu y Castro (2020) destacan que el clima institucional enfatiza la importancia de las personas a través de su trabajo y participación en los sistemas sociales. Esto muestra la interacción entre vínculos sociales, relaciones laborales y entornos laborales que requieren actividades conjuntas compartidas. El clima organizacional refleja el trabajo en conjunto e incrementa las habilidades sociales, emocionales que influyen en el éxito.

El Ministerio de Educación (2017) establece una definición del clima institucional a partir de los conceptos de clima escolar las cuales coinciden en el conocimiento del docente está desarrollada bajo el principio de las relaciones interpersonales, el trabajo pedagógico, entorno a la institución educativa, creencias y los valores. Considera como factores: conexiones entre estudiantes, docentes y otros actores, donde todos deberán trabajar de forma conjunta para lograr las metas fijadas. Martín (2018) señala

que el clima organizacional o clima laboral es un elemento principal durante la gestión, creación y adaptación, siendo los resultados de interacciones y planificaciones.

Las dimensiones de clima institucional de acuerdo a Barrientos et al. (2021), comunicación, confianza, motivación y participación. La primera dimensión comunicación institucional, se ocupa de realizar de forma organizada la distribución y organización, esta direccionada a la comunidad educativa, tiene como establecer relaciones sociales entre las personas que hacen uso de sus servicios y la institución, de esta forma tendrá una imagen institucional correcta a sus fines de sus actividades (Marquez, 2021).

La segunda dimensión confianza institucional es estudiada desde dos perspectivas que difieren de lo difuso y específico. El apoyo institucional amplio sostiene que a través del tiempo, actitudes y valores compartidos por las instituciones que permite a las personas confiar en las instituciones públicas incluso frente a desacuerdos sustanciales. Por otro lado, el apoyo institucional específico es de naturaleza más temporal y está directamente relacionado con el cumplimiento efectivo de los requisitos institucionales (Beramendi et al. 2018).

La tercera dimensión la motivación institucional esta referida al impulso, compromiso y entusiasmo que guía a una organización educativa. Es el conjunto de factores y prácticas que promueven y mantienen el compromiso, la identificación y el esfuerzo de todos los miembros de la institución hacia una visión compartida. (García y Vanga, 2021).

La cuarta dimensión participación en el ámbito escolar, existe la necesidad de democratizar las actividades reformando las prácticas educativas y las políticas de gestión, cambiando la estructura, organización y papel de los estudiantes en las escuelas y permitiéndoles desempeñar un papel activo en su propio proceso educativo. (Pérez y Concepción, 2018).

Respecto a la variable desempeño docente, el autor Pareja (2020) desde el enfoque teórico, manifiesta que es parte de la práctica educativa, y comprende un proceso complejo, donde existe una constante demanda de crítica y análisis sobre el rendimiento de los docentes. Tal desempeño es evidenciado en el espacio compartido con la comunidad educativa y los estudiantes, donde se quiere alcanzar logros

educativos. Es así que los profesionales en docencia aportan a la funcionalidad del sistema educativo, entre padres, hijos y educadores, asegurando el método de enseñanza, que garantice la aprehensión de nuevos conocimientos de los educandos, bajo los lineamientos del Ministerio de Educación. Es decir, es referido al ejercicio de la docencia, para lograr aprendizajes básicos en el plano educativo.

Aguilar et al. (2021), mencionan que el desempeño docente corresponde a aquellos saberes, destrezas y valores internalizados en la plana docente, que son a su vez, transmitidos a los ingresantes, comprende un conjunto de reglas, tradiciones informales, normativa y expectativa que establecen las condiciones de la vida organizacional: es decir, el comportamiento y actitud de los individuos, la vestimenta, los diálogos, intereses entre docentes y directivos, la búsqueda de apoyo en los colegas y su percepción acerca de su labor.

Del mismo modo, Lara et al. (2022) manifiesta que el desempeño de los docentes comprende el ejercicio de su papel como profesionales, donde aplican estrategias de corte didáctico actualizado constantemente, un lenguaje adecuado, comunicación asertiva, clara, diáfana, adecuada a cada grupo responsable, y teniendo a su merced diversos recursos didácticos para concederles productos óptimos.

En este sentido, el rendimiento docente contempla el cumplimiento del accionar en la educación, de manera correcta con la aplicación de metodología, estrategia, comportamientos adecuados al proceso de enseñanza. Es así que, el rendimiento de los educadores es la forma de cumplimiento del rol docente de manera adecuada aplicando metodologías estructuradas y comportamientos asertivos.

Sumado a ello, González et al. (2018) teoriza que el rendimiento de los docentes, es la respuesta de las exigencias de la práctica pedagógica, es decir, el ejercicio de la docencia se da en función a las competencias y capacidades expuestas con los estudiantes y la comunidad en educación. Del mismo modo, el rendimiento de los educadores abarca la inteligencia emocional como parte de su profesión para asociarse a los alumnos y dar paso al cumplimiento de objetivos determinados. En este entender, los profesionales en educación tienen retos permanentes, ya que deben de controlar situaciones diversas, de manera que tienen que manifestar adaptación y

control de emociones, para satisfacer las metas de corte pedagógico de la profesión educativa.

Reto (2018) conceptualiza que el rendimiento docente, es la aplicación del papel profesional para el que el docente fue formado, esta práctica es determinada por el ejercicio del educador, en relación a los estudiantes y actores educativos. Por su parte, Urbina (2021) indica que la tarea docente en la práctica de dicha profesión, están orientadas en los lineamientos esperados para asegurar una enseñanza en el alumno, sumado a ello, manifiesta la competencia del docente para realizar su tarea.

Las dimensiones de esta variable, se dieron con la guía de un artículo científico que trata acerca de las capacidades para interaccionar y su asociación con el desempeño de los docente, producto del estudio de Reyes (2016) que materializa las dimensiones en: responsabilidad, capacidades pedagógicas, relaciones interpersonales y labor educativa.

Respecto a la dimensión responsabilidad, implica el compromiso y la obligación de los diferentes actores del ámbito educativo, incluyendo docentes, instituciones educativas, padres y estudiantes, de contribuir activamente al proceso de formación y desarrollo integral de los individuos (Reyes, 2016). Luque et al. (2021) manifiesta que tal dimensión consiste en alcanzar de manera responsable las metas asignadas a los educadores, dentro de un centro educativo, enfocándonos el logro de sus metas. Tal dimensión aporta a motivar el logro de aprendizajes en los estudiantes, así como sus destrezas y crecimiento en valores. Es decir, comprende el grado de compromiso por parte de educadores, de manera que respondan a las necesidades de ejercer la docencia.

En cuanto a la dimensión capacidad pedagógica, se refiere a la habilidad de un educador para diseñar, implementar y adaptar estrategias de enseñanza efectivas que faciliten el aprendizaje significativo de los estudiantes (Reyes, 2016). Atoche (2022) manifiesta que es el conjunto de características positivas que los docentes poseen para realizar la práctica pedagógica. Comprende el conjunto de valores, enseñanzas y parte formativa impartida por el profesorado, ello bajo la misma formación del educador. Las competencias en pedagogía son destrezas, un conjunto de conocimientos, talentos y metodologías que los educadores adquieren para impartir

un nivel educativo cualificado, en pocas palabras, los docentes deben de actualizarse con saberes adecuados para impartir la enseñanza idónea, que quede en la cognición de los educandos.

Concerniente a la dimensión: relación interpersonal, se refiere a la conexión y comunicación que se establece entre dos o más personas. En diversos contextos, como el personal, profesional o educativo, las relaciones interpersonales son fundamentales para el bienestar emocional y la construcción de un entorno colaborativo (Reyes, 2016). Muchiut et al. (2019) manifiestan que estas vienen a ser el conjunto de respuestas a las interacciones personales, responden diversos contextos, y son estimulados por la estructura fisiológica, motivacional y cognitiva, tal respuesta suele adaptarse al escenario intenso y con corta durabilidad, donde se evidencian emociones tanto positivas como negativas. Es así que Cabeza (2021), manifiesta que la emoción, es un sentir que experimenta la persona, con el fin de dar a conocer lo que siente en el momento. Dichas emociones tienen valor de corte social adaptativo, direccionado a conductas y respuestas frente a diversas situaciones.

En este sentido, se concluye con la dimensión labor educativa, se refiere al conjunto de acciones y responsabilidades que llevan a cabo los educadores con el propósito de facilitar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes (Reyes, 2016). Quesada et al. (2020), manifiesta que viene a ser aquel accionar que se enfoca a alcanzar la estructuración de nuevas generaciones de personas, competentes frente al conjunto de retos que se le presenten a lo largo de su vida. Esta también abarca actividades conscientes, planeadas y ordenadas en donde el estudiante se interrelaciona con otros estudiantes, dentro del ámbito escolar o fuera del mismo, con sus docentes en clases y diversas formas de organizar el ejercicio docente dentro y fuera del ámbito educativo, enfocándose al ejercicio de dicha profesión.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo básica, porque su finalidad es la recopilación de información, la cual está fundamentada bajo la teoría de la generación de conceptos y de la validación de teorías (Meneses y Medina, 2020). Este estudio, esta enfocado en la obtención de conocimientos a través de instrumentos y métodos, como son los cuestionarios, contribuyendo a la obtención de saberes, que permitirán conocer características de las variables en desarrollo en determinados contextos.

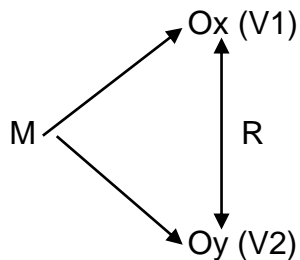
Bajo la misma línea, tuvo un enfoque cuantitativo, tiene como propósito la búsqueda de resultados de manera numérica, las respuestas de los encuestados serán sistematizados para la obtención de tablas estadísticas, donde se analizaron e interpretaron los datos. Sánchez et al. (2018) indican que el enfoque cuantitativo en enfoca en la recopilación de datos, con el fin dar respuestas a las hipótesis establecidas, por medio de las pruebas inferenciales, en el caso de los resultados descriptivos, permitirán describir la situación que se encuentran las variables.

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

El estudio tuvo un diseño no experimental, porque durante el acopio de datos, el investigador no se realizó intervención o manipulación para alterar el hecho social que es investiga. Baena (2017) menciona que un estudio no experimental, se enfoca observar una realidad, sin que exista intervención por factores externos.

Asimismo, tuvo un nivel correlacional, ya que se midió la relación que tienen las variables. Hernández et al. (2014) manifiestan que un estudio correlacional buscar determinar la asociatividad de cada variable, por medio de la estadística inferencial.

Fue de corte transversal, ya que la aplicación de instrumentos se desarrolló durante un periodo de tiempo. Hernández et al. (2014) mencionan que un estudio transversal examina datos sobre la variable recopilada durante un período de tiempo específico y aplicados a una muestra específica.



M = muestra

Ox = V1, clima institucional

R = relación

Oy = V2, desempeño docente

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: clima institucional

##### Definición conceptual

Tiene como característica fundamental unir las habilidades de todos los docentes, con la finalidad de obtener e incrementar los conocimientos a partir de experiencias vividas, de esta manera contribuirán a culminar los planes y metas establecidos dentro de una organización (Barrientos et al. 2021).

##### Definición operacional

Es un ambiente que surge de la convivencia entre los miembros que forman parte del centro educativa. Esto engloba modos de pensar, actuar, instruir de cada actor, así mismo, las capacidades de relacionarse, comunicar y dirigir grupos de personas, las dimensiones son: comunicación, confianza, motivación y participación.

#### Variable 2: desempeño docente

##### Definición conceptual

La tarea docente como elemento fundamental para el cambio a partir de las enseñanzas utilizadas en el proceso educativo de la nueva generación. El nuevo grupo de estudiantes debe estar equipada con las habilidades y competencias adecuadas que forman la base del éxito estudiantil (Orellana, 2019).

##### Definición operacional

Es un agente fundamental de cambio, basado en los preceptos utilizados en el proceso

educativo de la nueva generación, cuyos estudiantes deben estar dotados de las habilidades y competencias adecuadas que son la base del éxito estudiantil, las dimensiones son: responsabilidad, capacidad pedagógica, relaciones interpersonales y labor educativa.

### 3.3. Población y muestra

La población es la agrupación de individuos que comparte un área en común, se caracterizan por tener comportamientos similares en algunos casos tiene el mismo objetivo (Hernández y Mendoza, 2018).

Tuvo como población a maestros de tres instituciones públicas del distrito de Calca, que hacen total de 100 docentes, los cuales están distribuidos en los siguientes centros educativos.

**Tabla 1.** Población de estudio.

Colegios	N de profesores
I.E.N° 50160 San Luis Gonzaga	32
I.E.N° 50180 José Carlos Mariategui	33
I.E.N° 50163 Nuestra Señora de Fátima	35
Total	100

### Muestra

Fueron los maestros de las instituciones educativas mencionadas, que sumados hacen un total de 100 educadores.

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

Se empleó la técnica de encuesta, Muntane (2017), menciona que es un conjunto de acciones los cuales fueron utilizados por la ciencia para poder llegar a un fin. Es así que la utilización de encuestas y cuestionarios ayudan a tener resultados de la realidad.



Respecto al instrumento, se utilizó dos cuestionarios, para cada variable: clima institucional, desempeño docente. Cada cuestionario tuvo un número de 23 preguntas, las cuales fueron distribuidas de acuerdo a la cantidad de dimensiones de la variable. Y la validez y confiabilidad según, Hernández et al. (2014) mencionan que la validez del instrumento es realizada por medio de un grupo de especialistas que darán la validez a los instrumentos elaborados, para el caso de la confiabilidad se realizó con la finalidad de conocer la fiabilidad de cada instrumento, haciendo uso del alfa de Cronbach donde 0 indica menor confiabilidad y 1 mayor.

Validez, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la validación es la categoría que el instrumento puede medir a las variables (anexo 5).

El alfa de Cronbach tuvo un valor de 0,829. Por tanto, el clima institucional tiene un instrumento de recolección confiable. De manera similar para desempeño docente el alfa de Cronbach tuvo un promedio 0.791. por lo tanto, se confirmó que la herramienta de medición es muy eficaz. Fiabilidad (anexo 6).

### **3.5. Procedimientos**

La presente investigación se inició mediante una ardua revisión de la bibliografía para cada variable, tomando en cuenta las variables en desarrollo. Se realizó un plan de trabajo con un cronograma de actividades que permitieron plasmar las actividades a realizar acorde a las acciones que se consideran por conveniente, del mismo modo cada acción se determinó tomando en cuenta algunos criterios básicos y secuenciales, continuando con el proceso se realizó el informe y la emisión de todos los documentos requeridos por la universidad, se procedió con la respectiva rubrica en todas las actas las cuales permitieron la utilización de la información, del mismo modo en las actas también se centraron en información del personal que accedió a brindar su opinión.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La recopilación de toda la información obtenida de los participantes, fue a través de los cuestionarios, mediante una hoja de Excel 2019, por ende, se trabajó en la calificación de las variables y de las dimensiones. Toda la información recolectada fue transmitida en la hoja Excel para luego exportarla al software SPSS28. Los resultados

brindados fueron de forma descriptiva e inferencial. Se dio inicio con la estadística descriptiva, obteniendo figuras y tablas con promedios los cuales fueron interpretados y analizados, ya sea de las variables como también de las dimensiones. Del mismo modo para la estadística inferencial, para comprobar la hipótesis. La estadística inferencial, demuestra que las variables demostraran calificaciones de medida nominal, luego se elaboro el análisis a las pruebas inferenciales, por ende, se podrá realizar la aplicación del modelo explicativo de la hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio, estuvo construido bajo las normas establecidas por el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, (UCV) por medio de las resoluciones brindadas con el consejo universitario, estas fueron acatadas y respetadas, donde la privacidad y el anonimato de los participantes, fueron cumplidos según los lineamientos de la UCV. Para la construcción del marco se realizarán las citas aplicando las normas APA séptima edición, los resultados del acopio de datos no se manipularon, dando fe de la verdad y fiabilidad de la investigación. Se realizaron los permisos pertinentes a las autoridades de las instituciones educativas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 2**

*Clima institucional*

Nivel	f	%
Bajo	33	33,0
Medio	57	57,0
Alto	20	20,0
Total	100	100,0

En la tabla 2, se logra visualizar los porcentajes y frecuencias de la variable clima institucional, donde el 57% de docentes perciben un nivel medio de la variable clima institucional, 33% nivel bajo y el 20% nivel alto.

**Tabla 3**

*Dimensiones de Clima institucional*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación	29	19%	46	46%	25	25%	100	100.0%
Confianza	31	31%	49	49%	20	20%	100	100.0%
Motivación	39	39%	34	34%	27	27%	100	100.0%
Participación	19	19%	53	53%	28	28%	100	100.0%

En la tabla 3, el resultado obtenido de cada dimensión de clima institucional fue: la primera dimensión comunicación el 46% de docentes apreciaron nivel medio y el 25% nivel alto, para la dimensión confianza el 49% tuvo un nivel medio, el 20% alto, en cuanto a motivación 39% alcanzó un nivel bajo, el 27% alto, la dimensión participación el 53% medio y el 28% alto.

**Tabla 4***Desempeño docente*

Nivel	f	%
Bajo	30	30,0
Medio	45	45.0
Alto	25	25.0
Total	100	100,0

En la tabla 4, se logró visualizar los porcentajes y frecuencias del desempeño docente, donde el 45% de profesores tuvo un nivel medio de la variable desempeño docente, el 30 % nivel bajo y el 25% nivel alto.

**Tabla 5***Dimensiones de desempeño docente*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Responsabilidad	21	21%	64	64%	15	15%	100	100.0%
Gestión pedagógica	35	35%	60	60%	5	5%	100	100.0%
Relaciones interpersonales	25	25%	73	73%	2	2%	100	100.0%
Labor educativa	31	31%	59	59%	10	10%	100	100.0%

En la tabla 5, el resultado obtenido de cada de dimensión de desempeño docente fueron: la primera dimensión responsabilidad el 64% de docentes tuvieron nivel medio y el 15% nivel alto, para la dimensión gestión pedagógica el 60% tuvo un nivel medio, el 5% alto, respecto a relaciones interpersonales 73% presentó un nivel medio, el 2% alto, la dimensión labor educativa el 59% medio y el 10% alto.

## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 6**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,477	100	,000
Desempeño docente	,531	100	,000

En la tabla 6, se visualizó la significancia obtenida para la variable de investigación, las cuales son menores al p-valor de 0,05, se entiende que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, se empleó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para dar respuestas a las pruebas inferenciales.

## 4.3. Estadístico inferencial

Si  $p$  valor  $< 0,05$  se acepta la  $H_1$  se rechaza la  $H_0$

Si  $p$  valor  $> 0,05$  se acepta la  $H_0$  se rechaza la  $H_1$

Comprobando la hipótesis general

**Tabla 7**

*Prueba de correlación de las variables*

			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,837**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	100	100
		Coeficiente de correlación	,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

En la tabla 7, se logró visualizar los datos obtenidos de la prueba de correlación de Rho de Spearman, que fue de 0,837, por tanto, existe una correlación positiva alta, y el sig. Bilateral de 0,000  $<$  al p-valor 0,05, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la nula.

Comprobando la hipótesis específica primera

**Tabla 8**

*Prueba de correlación de la dimensión comunicación y la variable desempeño docente*

			Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

En la tabla 8, se logró visualizar los datos obtenidos de la prueba de correlación de Rho de Spearman, que fue de 0,562, por tanto, existe una correlación positiva moderada, y el sig. Bilateral de 0,000 < al p-valor 0,05, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la nula.

Comprobando la hipótesis específica segunda

**Tabla 9**

*Prueba de correlación de la dimensión confianza y la variable desempeño docente*

			Confianza	Desempeño docente
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	100	100
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	100	100

En la tabla 9, se logró visualizar los datos obtenidos de la prueba de correlación de Rho de Spearman, que fue de 0,613, por tanto, existe una correlación positiva moderada, y el sig. Bilateral de 0,002 < al p-valor 0,05, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la nula.

Comprobando la hipótesis específica tercera

**Tabla 10**

*Prueba de correlación de la dimensión motivación y la variable desempeño docente*

			Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,458**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

En la tabla 10, se logró visualizar los datos obtenidos de la prueba de correlación de Rho de Spearman, que fue de 0,458, por tanto, existe una correlación positiva moderada, y el sig. Bilateral de 0,00 < al p-valor 0,05, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la nula.

Comprobando la hipótesis específica cuarta

**Tabla 11**

*Prueba de correlación de la dimensión participación y la variable desempeño docente*

			Participación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

En la tabla 11, se logró visualizar los datos obtenidos de la prueba de correlación de Rho de Spearman, que fue de 0,549, por tanto, existe una correlación positiva moderada, y el sig. Bilateral de 0,000 < al p-valor 0,05, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la nula.

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron realizar la contrastación de resultados con los antecedentes internacionales y nacionales, así mismo se reforzó con la teoría de los autores considerados en la construcción del marco teórico, se dio inicio con la discusión del objetivo general el cual consistió, en determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente en docentes, para dar respuesta, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman fue de 0,837, este valor indica que existe una correlación positiva alta, la significancia fue de 0,000 menor al p valor de 0,05, aceptándose la hipótesis alterna, se entiende que el clima institucional ha permitido que los docentes de los centros educativos puedan realizar sus actividades de manera adecuada, lo cual favoreció a un clima positivo, donde se obtuvo los logros establecidos y puedan disfrutar de un entorno laboral de nivel alto, que contribuirá al éxito del centro educativo de una forma positiva

La teoría de Guadamud et al. (2021) menciona que el clima institucional, es uno de los pilares fundamentales, que todo ambiente laboral debe conseguir, ya que, el contar con un ambiente laboral adecuado, permite que los trabajadores de las diferentes áreas puedan incrementar su productividad y eficacia. El estudio de Espinoza y Guevara (2021) empleó la prueba de Chi Cuadrado, para dar respuesta a la interrogante planteada donde el clima institucional tiene influencia en el desempeño docente, los resultados fueron que la significancia fue menor al p valor de 0,05, aceptándose la hipótesis del investigador, estos resultados descritos, tiene similitud con la presente investigación, porque ambos emplearon metodológicamente un estudio de enfoque cuantitativo e hicieron uso de instrumentos de recolección como las encuestas.

Un clima institucional positivo es como el motor que impulsa el desempeño docente hacia su máximo potencial. Este ambiente favorable tiene efectos palpables en la labor de los maestros, generando una serie de beneficios significativos que se reflejan en su día a día: primero, promueve un entorno de colaboración y apoyo entre los docentes. Esta atmósfera propicia el intercambio de ideas, recursos y experiencias, permitiendo



que los maestros se ayuden mutuamente y aprendan unos de otros. Esta colaboración fortalece su enseñanza, facilita la resolución de desafíos educativos y estimula un constante crecimiento profesional. Además, un clima institucional positivo aumenta la motivación y el compromiso de los docentes con su trabajo. Se sienten valorados y respaldados, lo que se traduce en una mayor dedicación y entrega en su labor pedagógica. Esta motivación intrínseca incide directamente en la calidad de su enseñanza y en la manera en que interactúan con sus estudiantes. El bienestar emocional de los maestros también se ve fortalecido en un ambiente positivo. Un entorno de trabajo acogedor, respetuoso y amable reduce el estrés y la presión laboral, permitiéndoles enfocarse en su labor docente con mayor tranquilidad y eficacia.

En cuanto al primer objetivo específico fue determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en los centros educativos, el sig. bilateral obtenido fue de  $0.000 < \text{al } p \text{ valor de } 0.05$ , aceptándose la hipótesis del investigador, y la prueba estadística de Rho de Spearman obtuvo un promedio de 0,562 existe un nivel de correlación de positivo moderada, se entiende que a través de la comunicación los docentes logran intercambiar ideas, conocimientos, actividades, que fueron aprendidas a lo largo de su formación educativo, esto fortalecerá los conocimientos de educadores y discentes, fomentando un aprendizaje activo, los docentes que incentivan un ambiente donde la comunicación se da de manera horizontal y los alumnos se sientan cómodos donde intervengan para realizar sus preguntas y expresar sus pensamientos el cual contribuirá a un aprendizaje significativo.

Márquez (2021) mencionó que, a través de la comunicación, se puede lograr una distribución correcta de las tareas asignadas, por lo que esta debe ser bidireccional, será clara y precisa, existirá un flujo constante de intercambio de ideas e información, donde los docentes deben sentirse que son escuchados y valorados, esto evitará que exista malos entendidos en el futuro. La investigación de Gutiérrez (2018) que tuvo como variables clima institucional y desempeño docente, para responder a la hipótesis hizo uso de la prueba de Tau C de Kendall el cual tuvo un valor de 0,891 y la significancia fue de 0,000, concluyó que la comunicación es una

herramienta que conduce al cumplimiento de metas y objetivos se propone al inicio del año escolar, es deber de todos los docentes, tener un diálogo, para identificar las falencias y capacidades que puedan darse en el contexto laboral, se confirma por medio de la teoría y del antecedente la relevancia que tiene la comunicación para lograr un desempeño docente alto en los centros educativos, por otro lado, la investigación tiene relación con los resultados obtenidos en el proceso de acopio de datos en los centros educativos, que se tuvo como población, esto nos demostró serias debilidades que aún pueden ser mejoradas para optimizar las capacidades de los profesores.

La comunicación eficaz en el desempeño docente es como un puente vital que conecta a los maestros con sus estudiantes, colegas y la comunidad educativa. Mejorar esta comunicación conlleva una serie de beneficios que impulsan el proceso educativo: En primer lugar, una comunicación clara y efectiva entre el docente y los estudiantes facilita la comprensión de los contenidos, instrucciones y expectativas académicas. Esto fomenta un ambiente de aprendizaje donde los estudiantes se sienten comprendidos y pueden abordar sus inquietudes y preguntas con confianza, lo que resulta en una mejor participación y comprensión de los temas. Asimismo, una comunicación abierta y receptiva promueve un diálogo constante entre el docente y los padres o tutores.

El segundo objetivo específico consistió en conocer la relación entre la confianza y la variable desempeño docente, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,613, el nivel de relación es positiva moderada entre la dimensión y la variable, la significancia fue de 0,002 inferior al p valor fijado de 0,05, procediéndose a aceptar la hipótesis alterna, se entiende que la confianza tiene un papel fundamental para el desempeño docente, ya que genera un clima de armonía y confianza, la cual propicia que se realice de manera continua el aprendizaje, fomentando el diálogo para la resolución de problemas de esta manera se podrá seguir motivando el aprendizaje y la innovación, por medio de la confianza se logra un vínculo entre la persona que enseña y la que aprende.

Beramendi et al. (2018) indicó que la confianza en el aspecto institucional, tiene un valor, donde las personas (docentes) depositaron todas sus expectativas en sus compañeros de trabajo, asimismo, tendrán confianza en sí mismos, en las capacidades que pueda tener para desarrollar sus actividades con mayor precisión y lograr un aprendizaje a largo plazo en los estudiantes, por tanto, la metodología de enseñanza está sujeta o asociados a factores interpersonales donde tendrán una repercusión en la formación pedagógica del docente. El artículo de Malpartida et al. (2021) donde mencionó la importancia que tiene la dirección institucional para el cumplimiento del desempeño docente, el autor de mencionada investigación hizo uso de la prueba paramétrica de Chi cuadrado, donde la significancia de 0.003, inferior al margen de error, se aceptó la hipótesis del investigador, concluyendo que es indispensable implementar talleres didácticos entre los docentes, para el fortalecimiento de las relaciones sociales, esto contribuirá en reforzar la confianza en el educador, lo cual tendrá una repercusión positiva en la enseñanza y aprendizaje del discente, estos resultados son similares con los alcanzados en la presente investigación, se puede inferir que la confianza entre docentes y en ellos mismos, contribuye en la capacidad de enseñanza que pueda tener cada docente, si bien es cierto, existe docentes que tienen estas habilidades, también existe un porcentaje elevado de profesores que deben mejorar este aspecto.

La motivación en el desempeño docente es como un motor que impulsa el compromiso, la pasión y la calidad en la labor educativa. Mejorar esta motivación involucra una serie de aspectos que potencian el rendimiento y la dedicación de los maestros: En primer lugar, el reconocimiento y el apoyo por parte de la institución educativa son fundamentales. Sentirse valorado y respaldado en el trabajo diario fortalece la motivación intrínseca del docente, generando un mayor compromiso y dedicación en su labor pedagógica. El acceso a oportunidades de desarrollo profesional es otro aspecto clave. La posibilidad de participar en programas de capacitación, talleres o actividades que fomenten el crecimiento profesional y personal del docente estimula su motivación. Estas oportunidades permiten estar actualizado

en las últimas tendencias educativas, lo que se traduce en una enseñanza más innovadora y efectiva.

El tercer objetivo, fue la relación entre la motivación y el desempeño docente, el sig. bilateral obtenido fue de 0,000 menor al p-valor de 0,05, por tanto, se aceptó la hipótesis alterna de la investigación y se rechazó la alterna, es decir la motivación tiene una relación significativa con la variable desempeño docente, se infiere que la motivación en los docentes es una dimensión importante para que logren realizar sus actividades pedagógicas de manera óptima, un maestro que siempre este motivado mostrará más interés en las actividades que puedan proponerse por la directiva e incluso por los estudiantes, estará atento a los requerimientos de cada estudiante, tomará apuntes de las falencias que pueden suceder dentro de clases, para luego darle solución, la disposición que tengan frente al trabajo será positiva, generando mayor seguridad en su labores y tareas propuestas.

García y Vanga (2021) aseveraron que la motivación es un factor relevante que debe estar desarrollado en las habilidades de los docentes, el cual está constituido por factores externos e internos que determinan las acciones de las personas, se entiende que cuando una persona se siente motivado, buscará las formas posibles para culminar las metas propuestas. El estudio de Tipula (2023) quien concluyó que existe una relación positiva de nivel medio entre la variable clima institucional y desempeño docente, el Rho de Spearman fue de 0,841, el sig. bilateral de 0,000 inferior al p valor de 0,05. Por medio de las dimensiones del clima institucional entre ellas la motivación, puede alcanzar un desempeño docente, este resultado tiene similitud con la investigación, para perfeccionar los indicadores bajos que se encontró en los resultados, es importante mencionar aspectos que fortalecerán esta dimensión como son identificar que le motiva al docente, donde siente que puede desarrollar con mayor amplitud sus conocimientos, se siente rodeado de personas que son optimistas y tiene la predisposición para seguir mejorando en su labor educativa, identifica cuáles son sus objetivos y tiene un plan para poder alcanzarlos, estos indicadores, deberán ser

evaluados y aplicados para que el docente tenga una motivación durante el tiempo que labore.

Por último, el cuarto objetivo la participación tuvieron relación con el desempeño docente, la prueba estadística de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,549, se entiende que existe un nivel de correlación positiva moderada entre la dimensión participación y la variable, a través de la participación docente se logra conocer a cada alumno, se puede identificar el nivel en el que se encuentra los estudiantes, crean ambientes donde prime la participación colectiva de los docentes y alumnos, puede fomentar la creatividad y el gusto por aprender nuevos conocimientos, todos estos indicadores serán posibles, cuando lo docentes tengan una participación total en las actividades que se realicen en los centros educativos de esta manera existe un involucramiento por parte del docente e incrementará el desempeño de sus actividades, en cuanto, a la prueba de significancia fue de  $0,000 < \text{al p-valor de } 0.05$ , aceptándose la hipótesis alterna, lo cual reafirma el coeficiente de correlación.

El concepto brindado por Pérez y Concepción (2018) respecto a la participación docente en el centro educativo, el cual tuvo como función realizar las sesiones de clase, de manera correcta cumpliendo los lineamiento establecidos por la currícula establecida, sin embargo, no quita la participación que pueda tener al ofrecer una supervisión al estado emocional que pueda tener el menor, como el aspecto cognitivo, disciplina, la construcción de valores, ya que, estos aspectos mencionados tendrán una influencia en el aprendizaje del menor, por ello, es relevante la participación del docente en la formación integral del menor. Sotelo (2021) concluyó en su investigación que solo el 62% de docente tiene un nivel positivo, se entiende que existe una gran mayoría de docentes que no tiene un clima institucional favorables, la prueba de Rho de Spearman tuvo un valor de 0,631 tiene una relación positiva media el clima institucional y desempeño docente, este resultado guarda similitud con la presente investigación, ambos tienen una relación, sin embargo, es de nivel medio, por lo que existe deficiencias que deben ser suplidas.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Dando respuesta al objetivo general, se concluye que existe una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente con un Rho de 0,837 se evidencia que fue una correlación positiva alta.

**Segunda:** Concerniente al objetivo específico primero, se concluye que existe una relación significativa positiva moderada de la dimensión comunicación y la variable desempeño docente, con un Rho= 0,562 por medio de la comunicación que empleen los docentes de los centros educativos, se cumplirá con la curricula establecida a inicios del año incrementado el desempeño docente.

**Tercera:** Concerniente al objetivo específico segundo, se concluye que existe una relación significativa positiva moderada de la dimensión confianza y la variable desempeño docente, con un  $r= 0,613$  donde la confianza, conllevará a subsanar problemas de comunicación, dirección, diferencias entre grupos.

**Cuarta:** Concerniente al objetivo específico tercero, se concluye que existe una relación significativa positiva moderada de la dimensión motivación y la variable desempeño docente, con un Rho=0,458 en consecuencia, la educación tendrá una mejoría, cuando la motivación se logre en los docentes.

**Quinta:** Concerniente al objetivo específico cuarto, se concluye que existe una relación significativa de la dimensión participación y la variable desempeño docente, con un  $r=0,549$  .

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a la UGEL del Cusco, concerniente a las dimensiones del clima institucional, creen espacios que permitan el intercambio de experiencias pedagógicas, para superar las dificultades de la educación, a través de un acompañamiento continuo, donde se debe iniciar con el fortalecimiento de las practicas pedagógicas.
- Segunda:** Se recomienda a los directores de los centros educativos planificar sesiones para promover el desempeño docente, a través de sesiones de clase dadas por especialistas haciendo uso de herramientas virtuales, analizando los principios, criterios, procedimientos y técnicas que conducen a la construcción de conocimiento en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Tercera:** Se recomienda a los docentes que participaron de manera voluntaria, se les recomienda asistir a los talleres que se realiza para el fortalecimiento del desempeño docente donde incrementarán sus conocimientos para brindar una mejor enseñanza, de esta manera se podrán reforzar las herramientas didácticas, tecnológicas, pedagógicas
- Cuarta:** Se recomienda optimizar el desempeño docente en las instituciones educativas por medio del uso de tecnologías que faciliten los procesos de comunicación entre docentes y el directivo, así mismo el fortalecimiento de las practicas pedagógicas realizando capacitaciones trimestrales con el apoyo de instituciones públicas del estado.
- Quinta:** Se recomienda a próximos estudios que profundicen las variables desarrollas, desde otra percepción, es decir trabajar con otras poblaciones, podrían ser lo directores de los centros educativo o los padres de los estudiantes, para tener mayor información respecto al tema, de esta manera identificar las falencias que pueda presentar estas poblaciones.

## REFERENCIAS

- Aguilar, C., Hernandez, Y., Sanchez, A., y Meneses, B. (2021). *Detalles del documento - Percepción de estilos de liderazgo y desempeño docente en una Universidad de Lima*. Scopus, 55(2), 17-19. doi:DOI: 10.1109/SHIRCON53068.2021.9652259
- Aguirre, L. (2022). *Clima institucional: una revisión bibliográfica*. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290.
- Alvarez, G. (2020). *Acuerdos Escolares de Convivencia: Una construcción colectiva que mejora el clima institucional*. Barcelona: Bachelor's.
- Asenjo, M., Cubas, M., Tapia, A., y Llactahuaman, S. (2023). *Transformational leadership in the institutional climate and teacher performance in Peru*. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 10-33.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Tercera edición ebook 2017. Grupo editorial Patria.
- Banco Mundial. (30 de julio de 2021). *Acerca del proyecto del capital humano*. <https://www.bancomundial.org/es/publication/human-capital/brief/about-hcp>
- Barrientos, D., Alania, R., y Barba, L. (2021). *Executive leadership and institutional climate: X-ray of private educational institutions in southern Peru*. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 3(1), 128-149.
- Barrientos, D., Alania, R., y Barba, L. (2021). *Liderança executiva e clima institucional: radiografia de instituições educacionais privadas no sudeste do Peru*. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(6), 1-22.
- Beramendi, M., Delfino, G., y Zubieta, E. (2018) *Institutional and Social Trust: An Inescapable Relationship*. Scielo, 6(1), 40-50.
- Cabeza, M. (2021) *Theoretical considerations of emotionality in the teaching-learning process of mathematics*. *Revista Universidad y Sociedad Scielo*.
- Castro, S. (31 de marzo de 2022). *Instituto Europeo de Psicología Positiva . Obtenido de Desarrollo Personal*. <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>



- Cenas, F., Blaz, F., y Castro, V. (2020) *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas*. Polo de conocimiento, 4(3), 20-41.
- Cervantes, A. V., Stefanell Santiago, Í. C., Peralta Miranda, P., y Salgado Herrera, R. P. (2018). *Calidad de servicio en una Institución de Educación Superior en la ciudad De Barranquilla*. Ciencias Administrativas, 11.27-41.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill. (8<sup>a</sup> ed.).
- Diaz, E., & Merino, T. (2020). *The relationship between institucional climate and teching performance in the educational*. Revistas Perfiles de las Ciencias Sociales, 8(15), 30-41.
- Espinoza, R., y Guevera, M. (2021). *Management of the institucional climate and performance of the teaching personnel of the Educational Institution*. Scielo, 8(2), 20-30.
- Espiritu, A., y Castro, L. (2020). *Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión*. Epub, 16(76), 175-168.
- Estado Peruano. (2 de diciembre de 2016) *Ley de presupuesto del sector público*. El Peruano. <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/ley/15075-ley-n-30518-1/file>.
- Flores, J. (2020). *Clima Institucional y Desempeño Docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña - Pucallpa, 2019*. Pucallpa: Universidad de Ucayali.
- Garcia, E., y Vanga, M. (2021). *The organizational climate and labor motivation as inputs for institucional improvement plans*. Revista Venezolana de Gerencia, 26(94), 548-567.
- Gomez, L., y Valdes, M. (2019). *The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education*. Scielo, 479-515.
- González, G., Puertas, P., Ubago, J., Moreno, R., Padial, R., y Martínez, M. (2018). *La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática*. *Revista española de orientación y psicopedagogía*. <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/23157>

- Guadamud, E., Moran, F., Llerena, E., y Cevallos, R. (2021) *Incidence of the Educational Management with the Leadership in the Institutional Climate of the Educational Unit Veintiocho de mayo*. Polo de conocimiento, 6(3), 2070-2093.
- Gutierrez, J. (2018) *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Fátima", Ayacucho, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo .
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Education.
- Hernandez, S. Fernandez, S. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huarcaya, Y. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de instituciones educativas públicas de Purús-Ucayali, 2022*. Lima: UCV.
- Iglesias, A., Torres, L., y Mora, Y. (2021). *Estudios de clima organizacional: revisión integrativa*. MediSur, 18(6), 1189-1197.
- Lara, J., Campaña, E., Villamarín, A., y Balarezo, C. (2022). *Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente*. Revista Venezolana de Gerencia, 27(97), 58-70. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37522/4110>
- Loayza, L., Marujo, M., Mendoza, J., y Coras, E. (2022). *Work motivation and teaching performance in Peru*. Propuestas alternativas, 4(7), 20-45.
- Luque, R., Pariona, Z., Ríos, R., y Benavides, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana*. Revista Venezolana de Gerencia, 308-317. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/34985>
- Malpartida, J., Ortega, A., Bardales, J., y Pozo, F. (2021). *Dirección institucional y desempeño docente en las instituciones educativas*. Revista científica investigacion Valdizana, 11(1), 2-31.

- Marlene, C., y Rujel, E. (2020). *Factores que permiten identificar el uso de la teoría “X” o “Y” de Mc Gregor en la empresa Oechsle que opera en el centro comercial real plaza centro cívico en el periodo 2020*. Lima: UTP.
- Marquez, C. (12 de agosto de 2021). *Comunicación Institucional: Claves para lograr una Institución Educativa Comunicada*  
<https://aulicum.com/blog/comunicacion-institucional/>
- Martin, M. (2018). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. *Educación*, 103–117.
- Martínez, S., y Lavin, J. (2018). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso Nacional de Investigación Educativa, 1-11.  
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Mendoza, C., y Silva, K. (2018). *Desempeño Docente*. Loreto: Universidad Científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/696>
- Meneses, S., y Medina, R. (2020). *Estrategia metodológica basada en tecnologías de la información y comunicación en expresión oral del idioma inglés*. *INNOVA Research Journal* 2021, Vol 6, No. 1, pp. 111-128.
- Ministerio de Educación (MINEDU). (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (30 de julio de 2021). *Educación Superior Tecnológica*. Obtenido de *Educación Superior Tecnológica*:  
<http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/#popup1>
- Morales, P. E. (2018). *Gestión del capital humano y satisfacción del usuario del Seguro Social de Salud EsSalud, Huánuco-2018*. Universidad Cesar Vallejo.  
 repositorio Institucional UCV  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26371/morales\\_pe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26371/morales_pe.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- More, R., y Morey, M. (2021). *Management of the institutional climate and performance of the teaching personnel of the Educational Institution No. 7044 San Martín de Porres, Chorrillos*. *SciELO*, 8(2), 1-0.

- Muchiut, A., Dri, C., Vaccaro, P., y Pietto, M. (2019). *Emocionalidad, conducta, habilidades sociales, y funciones ejecutivas en niños de nivel inicial*. Revista Iberoamericana de Psicología, 13-23. <https://reviberopsicologia.iberro.edu.co/article/view/rip.12202>
- Muntané, J. (mayo de 2017). *Introducción a la investigación básica*. Revisión temática, 33(3).
- Ogaz, P. (2019). *Competencias Pedagógicas en Educación Superior Técnico Profesional*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Orellana, K. (2019). *The principal's leadership and self-perceived teaching performance in a group of salvadora private schools*. Revista Internacional de Estudios en Educación, 47-63.
- Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W., Hernández, H., y Duran, S. (2020). *Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud*. Revista Espacios, 41(29), 1-17.
- Parada, J. (2017). *Management strategies for the recognition of teaching labor performance*. Revista Mundo Fesc, 42-56.
- Pareja, M. (2020). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. Investigación Valdizana, 7-14. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/601>
- Parra, M., Rocha, G., y Duran, S. (2021). *Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 27(2), 217-227.
- Perez, L., y Concepción, A. (2018). *Student Participation in a Secondary School: Challenges and Possibilities for Citizenship Training*. Scielo, 22(72), 20-32.
- Quesada, M., Napoles, T., Morrero, S., y Morejon, J. (2020). *The educational work of the teachers of the year in the training of the physical culture professional*. Revista del instituto tecnologico superior Jubones, 3(1), 50-60.
- Rendón, M., y Atoche, C. (2022). *Círculos de estudios: redes de aprendizajes y fortalecimiento de capacidades pedagógicas*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 676-686. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/>

- Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto\\_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reyes, M. (2016). *Relationship between Teacher's Social Skills and Teaching Performance from the Point of View of Adult Students at a private university in Lima, Peru*. RIDU, 1-15. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v10n2/>
- Rodriguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. Alfaomega Grupo Editor. 3ra. Edición.
- Rojas, A., Alcívar, G., Vera, D., y Rodríguez, M. (1 de febrero de 2022). *La comunicación asertiva : una reflexión sobre el Desempeño Docente en estudiantes de la carrera Educacion Básica*. Universidad y Sociedad, 14, 445-451. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=>
- Romero, Y. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018*. Moquegua: Universidad Cesar Vallejo.
- Rugel, J., Esteves, Z., y Tamariz, H. (2023). *Influence of institutional climate on teaching performance focused on the profile*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 6(4), 10-22.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., y Mejía Saenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Sotelo, A. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en el Ceba Corazón de María de Moquegua 2019*. Moquegua: Universidad Jose Carlos Mareategui.
- Tipula, M. (2023). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023*. Lima: UCV.
- UNESCO. (10 de setiembre de 2018). *La evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de profesores de educación rural*. <https://siteal.iiep.unesco.org/investigacion/1643/evaluacion-desempeno-docente-desde-perspectiva-profesores-educacion-rural>

Urbina, G. (2021). *Clima Institucional y Desempeño Docente en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco -2020*. Trujillo-Perú: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

**ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título:				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general	Variable 1: Clima institucional	
¿Existe relación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023?	Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023.	El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
¿Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023?	Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023.	La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de información</li> <li>Rapidez</li> <li>Aceptación</li> <li>Espacios y horarios</li> <li>Ocultar información</li> </ul>
¿Existe relación entre la confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023?	Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023.	La confianza se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023.	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción</li> <li>Reconocimiento</li> <li>Prestigio</li> <li>Autonomía</li> </ul>
¿Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023.	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confianza</li> <li>Sinceridad</li> </ul>
¿Existe relación entre la participación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023?	Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023.	La participación se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023.	Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades</li> <li>Órganos colegiados</li> <li>Incentivo de participación</li> <li>Grupos</li> <li>Reuniones de trabajo</li> <li>Coordinación</li> </ul>
<b>Variable: desempeño docente</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
¿Existe relación entre la participación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023?	Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023.	La participación se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas, Calca Cusco 2023.	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia</li> <li>Puntualidad</li> <li>Satisfacción con la labor que realiza</li> </ul>
			Capacidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de dominio de contenidos</li> <li>Grado de dominio de didáctica</li> </ul>
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empatía</li> <li>Comunicación efectiva</li> <li>Actitud</li> </ul>
			Labor educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumple con sus actividades</li> <li>Creatividad</li> <li>Organización</li> </ul>
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Escenario de estudio y Participantes:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>	<b>Rigor científico:</b>
<b>Método de análisis de datos:</b>				
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental	Escenario de estudio: Instituciones Educativas Públicas Calca, Participantes: Docentes	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Probabilidad y estadística	Rho de Spearman



## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable 1: Clima institucional</b>	Barrientos et al., (2021) El clima institucional es el reflejo del trabajo en equipo y el desarrollo de un conjunto de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales que contribuye en el logro de los planes u objetivos planteados en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de información</li> <li>Rapidez</li> <li>Aceptación</li> <li>Espacios y horarios</li> <li>Ocultar información</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Confianza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción</li> <li>Reconocimiento</li> <li>Prestigio</li> <li>Autonomía</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confianza</li> <li>Sinceridad</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades</li> <li>Incentivo de participación</li> <li>Grupos</li> <li>Reuniones de trabajo</li> <li>Coordinación</li> </ul>
<b>Variable 2: desempeño docente</b>	Orellana (2019) El desempeño docente es un agente fundamental del cambio a partir de la didáctica que se emplea en el proceso de enseñar a las nuevas generaciones, cuyos estudiantes deben poseer las capacidades y competencias adecuadas que son fundamentales para el éxito del estudiante.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia</li> <li>Puntualidad</li> <li>Satisfacción con la labor que realiza</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad pedagógica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de dominio de contenidos</li> <li>Grado de dominio de didáctica</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones interpersonales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empatía</li> <li>Comunicación efectiva</li> <li>Actitud</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Labor educativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumple con sus actividades</li> <li>Creatividad</li> <li>Organización</li> </ul>

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos



Estimado docente el presente cuestionario tiene fines investigativos sobre el clima institucional y desempeño docente. Recurrimos a Ud. Para que nos pueda proporcionar información verídica transparente. Cabe resaltar que este cuestionario no tiene respuestas correctas e incorrectas. Indicaciones: Las preguntas están valoradas en escalas del 1 al 5 según su respuesta, marque la que considere apropiada.

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

CLIMA INSTITUCIONAL						
N °	ÍTEM	VALORACIÓN				
COMUNICACIÓN		5	4	3	2	1
1.	El nivel de la información en la Institución Educativa donde labora es fluido.					
2.	Considera que la comunicación permite el intercambio de información entre docentes.					
3.	Se respetan las propuestas realizadas por los docentes de la Institución Educativa.					
4.	Los espacios de la institución educativa propician la comunicación entre docentes.					
5.	Considera que en la institución educativa se practica la escucha atenta.					
6.	La comunicación entre los actores educativos es asertiva.					
CONFIANZA		5	4	3	2	1
7.	Considera que existe confianza entre los docentes.					
8.	Considera que el reconocimiento es un aspecto fundamental para establecer lazos de confianza.					
9.	Considera que un trato amical permite fortalecer el clima laboral de los docentes.					
10.	Considera que las reuniones externas e internas de la institución educativa fortalecen la autonomía de los docentes.					
11.	Considera que las reuniones sociales fomentan la integración entre docentes.					
12.	Considera que las GIAS o trabajos colegiados fortalecen el clima institucional.					
MOTIVACIÓN		5	4	3	2	1
13.	Considera si los docentes se encuentran motivados.					
14.	Considera que existe una motivación continua hacia los					

	trabajadores por el director de la Institución Educativa					
15.	Existe un reconocimiento hacia los trabajadores de la Institución Educativa.					
16.	Los padres de familia apoyan y motivan a los docentes.					
17.	Existen talleres o espacios para motivar las condiciones de trabajo en la Institución Educativa.					
<b>PARTICIPACIÓN</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
18.	Existe una participación constante de los docentes en las actividades académicas de la Institución Educativa.					
19.	La participación de los docentes es voluntaria en las actividades educativas.					
20.	Considera que existen incentivos por parte de los directos para los docentes.					
21.	Existe participación del profesorado en las reuniones pedagógicas (trabajo colegido, talleres, GIAS) para formar parte de diversos grupos.					
22.	Los docentes participan en capacitaciones para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.					
23.	Considera que existe una coordinación entre docentes y directivos.					

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>						
<b>N °</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
<b>RESPONSABILIDAD</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Considera que los docentes asisten de manera puntual y responsable.					
2.	Usted cree que los profesores cumplen con la normativa de la institución educativa.					
3.	Considera que los docentes están satisfechos con la labor que realizan.					
4.	Los docentes entregan sus planificaciones puntualmente.					
<b>CAPACIDAD PEDAGÓGICA</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
5.	Existe una planificación de los contenidos por parte de los docentes.					
6.	Considera que los profesores hacen uso de estrategias didácticas para la enseñanza					
7.	Considera que existe una administración de la información del progreso de aprendizaje de sus estudiantes para cada uno.					
8.	Logra la participación de sus estudiantes.					
9.	Ejecuta los procesos didácticos y procesos pedagógicos.					
10.	Realiza los saberes previos, conjunto cognitivo					
11.	Realiza la metacognición en sus estudiantes.					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
12.	Los profesores demuestran ser ejemplo de comportamiento y práctica de valores, virtudes dentro y fuera de la institución.					
13.	Los profesores fomentan una buena comunicación con los padres de familia.					
14.	Los docentes participan activamente en las actividades programadas de la institución educativa.					
<b>LABOR EDUCATIVA</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
15.	Cumplen con las actividades designadas por la currícula.					
16.	Durante las sesiones de clases, los docentes emplean métodos creativos para el aprendizaje de los estudiantes.					
17.	Organiza de manera sistematizada los temas a desarrollar durante el año escolar.					

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño docente en las instituciones educativas públicas Calca. Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Raymunda Cáceres Ballesteros</i>	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctorado ( <i>X</i> )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa ( <i>X</i> )	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docente</i>	
Institución donde labora:	<i>Clorinda Matto de Zurzur</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <i>X</i> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 8. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Clima institucional
Autor (a):	Gladis Jara Monroy
Procedencia:	Orellana (2019)
Administración:	<i>A docentes de instituciones educativas públicas.</i>
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	Las dimensiones comunicación, confianza, motivación, participación.

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	<b>Comunicación</b>	Es una herramienta para lograr un clima organizacional eficaz, mediante el cual se transmite información de una entidad a otra, mediante el habla, escritura u otro tipo de señales (Barrientos et al., 2021).
	<b>Confianza</b>	La confianza tiene mucho que ver con la seguridad. Si no sentimos que estamos en un ambiente seguro, no podremos confiar. En un equipo donde existe confianza, los miembros se sienten seguros para actuar y colaborar (Barrientos et al., 2021).
	<b>Motivación</b>	La motivación es una retroalimentación donde el empeño del trabajador se ve energizado y encausado hacia el logro de metas; la calidad del clima organizacional influye en las emociones de los empleados, siendo fundamental que sea agradable y positivo (Barrientos et al., 2021).
	<b>Participación</b>	La participación es un derecho de las y los estudiantes, y brindar condiciones para que se ejerza adecuadamente es, simultáneamente, contribuir al desarrollo de competencias y capacidades ciudadanas (Barrientos et al., 2021).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario: clima Institucional en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario, Calca. Cusco 2023” elaborado por Gladis Jara Monrroy en el año 2023. 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 sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHORENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de clima institucional

- Primera dimensión: comunicación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de comunicación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Comunicación de información	El nivel de la información en la Institución Educativa donde labora es fluido.			X				X				X		
	Cree que existe fluidez de información dentro de las instalaciones del centro educativo.				X			X					X	
Rapidez	Considera que la comunicación permite el intercambio de información entre docentes.				X			X					X	
Aceptación	Se respetan las propuestas realizadas por los docentes de la Institución Educativa.				X			X				X		
Espacios y horarios	Los espacios de la institución educativa propician la comunicación entre docentes.				X				X				X	
Ocultar información	Considera que en la institución educativa se practica la escucha atenta.				X			X					X	
	La comunicación entre los actores educativos es asertiva.				X			X					X	

- Segunda dimensión: confianza
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de confianza de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Satisfacción	Considera que existe confianza entre los docentes.				X				X			X		
Reconocimiento	Considera que el reconocimiento es un aspecto fundamental para establecer lazos de confianza.			X					X			X		



Prestigio	Considera que un trato amical permite fortalecer el prestigio de los docentes				X					X				X	
Autonomía	Considera que las reuniones externas e internas de la institución educativa fortalecen la autonomía de los docentes				X					X					X
	Considera que las reuniones sociales fomentan la integración entre docentes.			X				X					X		
	Considera que las GIAS o trabajos colegiados fortalecen el clima institucional.				X					X					X

- Tercera dimensión: motivación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de motivación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Confianza	Considera que existe una motivación continua hacia los trabajadores por el director de la Institución Educativa.			X					X				X	
	Existe un reconocimiento hacia los trabajadores de la Institución Educativa.			X				X				X		
Sinceridad	Existe sinceridad por parte de los educadores de la Institución Educativa.			X				X					X	
	Existen talleres o espacios para motivar las condiciones de trabajo en la Institución Educativa.			X				X				X		

- Cuarta dimensión: participación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de participación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Actividades	Existe una participación constante de los docentes en			X				X				X		

	las actividades académicas de la Institución Educativa.																			
Incentivo de participación	La participación de los docentes es voluntaria en las actividades educativas.			X				X						X						
	Considera que existen incentivos por parte de los directos para los docentes.			X			X							X						
Grupos	Existe participación del profesorado para formar parte de diversos grupos.		X					X											X	
Reuniones de trabajo	Existen reuniones educativas para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.			X				X						X						
	Existe participación del profesorado en las reuniones pedagógicas (trabajo colegido, talleres, GIAS) para formar parte de diversos grupos.			X					X										X	
	Los docentes participan en capacitaciones para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.			X				X							X					
Coordinación	Considera que existe una coordinación entre docentes y directivos.			X				X											X	



GRAN UNIDAD ESCOLAR  
CLORINDA MALLO DE TUENES

Dra. Raimunda Cáceres Ballesteros  
Sub-Directora del Nivel Primario

Firma del evaluador

Dra. Raimunda Cáceres Ballesteros

DNI 239664735

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño docente en las instituciones educativas públicas Calca. Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Raymunda Cáceres Ballesteros	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctorado ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa ( X )	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	Clorinda Matto de Zurzur	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 8. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Desempeño docente
Autor (a):	Gladis Jara Monroy
Procedencia:	Orellana (2019)
Administración:	A docentes de Instituciones educativas públicas.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de nivel primario
Significación:	Las dimensiones responsabilidad, capacidad pedagógica, relaciones interpersonales, labor educativa.

## 9. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>Responsabilidad</b>	El papel del personal docente es necesario para ayudar al individuo a desarrollarse como persona (aprender a ser) y aprender vivir en sociedad (aprender a convivir) (Orellana, 2019).
	<b>Capacidad pedagógica</b>	Es un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad (Orellana, 2019).
	<b>Relaciones interpersonales</b>	Las relaciones interpersonales entre los docentes ocupan un lugar primordial, en él se desarrollan ejes como la comunicación, interacción, motivación, convivencia que sin duda son esenciales para que el desempeño laboral de los educadores fluya con normalidad (Orellana, 2019).
	<b>Labor educativa</b>	Es la actividad dirigida a lograr la formación de las nuevas generaciones de ciudadanos, capaces de enfrentarse a los retos que la vida le planteará (Orellana, 2019).

## 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: clima Institucional en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario, Calca. Cusco 2023” elaborado por Gladis Jara Monrroy en el año 2023. 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 sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHORENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de clima institucional**

- Primera dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de responsabilidad de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Asistencia	Considera que los docentes asisten de manera puntual y responsable.				X			X				X		
Puntualidad	Usted cree que los profesores cumplen con la normativa de la institución educativa.			X					X				X	
Satisfacción con la labor que realiza	Considera que los docentes están satisfechos con la labor que realizan.				X			X					X	
	Los docentes entregan sus planificaciones puntualmente.			X					X			X		

- Segunda dimensión: capacidad pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de capacidad pedagógica de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Grado de dominio de contenidos	Existe una planificación de los contenidos por parte de los docentes.				X			X				X		
	Considera que los profesores hacen uso de estrategias didácticas para la enseñanza			X					X				X	
	Considera que existe una administración de la información del progreso de aprendizaje de sus estudiantes para cada uno.				X				X				X	
Grado de dominio de didáctica	Logra la participación de sus estudiantes.			X				X				X		
	Ejecuta los procesos didácticos y procesos pedagógicos.			X					X				X	
	Realiza los saberes previos, conjunto cognitivo				X				X			X		
	Realiza la metacognición en sus estudiantes.			X				X					X	

- Tercera dimensión: relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de relaciones interpersonales de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Empatía	Los profesores demuestran ser ejemplo de comportamiento y práctica de valores, virtudes dentro y fuera de la institución.			X				X				X		
Comunicación efectiva	Los profesores fomentan una buena comunicación con los padres de familia.				X				X				X	
Actitud	Los docentes participan activamente en las actividades programadas de la institución educativa.			X					X			X		

- Cuarta dimensión: labor educativa
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de labor educativa de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumple con sus actividades	Cumplen con las actividades designadas por la curricula.			X				X					X	
Creatividad	Durante las sesiones de clases, los docentes emplean métodos creativos para el aprendizaje de los estudiantes.				X				X			X		
Organización	Organiza de manera sistematizada los temas a desarrollar durante el año escolar.				X				X				X	


 GRAN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
 CÉSAR VALLEJO DE TERNER  
 Dra. Raymunda Cáceres Ballesteros  
 Sub-Directora del Nivel Profesional

Firma del evaluador  
 Dra. Raymunda Cáceres Ballesteros  
 DNI 23966473

Activ  
Ve a Cc

## Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Institucional en docentes de las instituciones educativas públicas Calca. Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carolina Coronado Mujica	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctorado ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa ( )	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	San Luis Gonzaga - Lamay	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Clima institucional
Autor (a):	Gladis Jara Monrroy
Procedencia:	Barrientos et al., (2021)
Administración:	A docentes de instituciones educativas públicas.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	Las dimensiones comunicación, confianza, motivación, participación.



#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	<b>Comunicación</b>	Es una herramienta para lograr un clima organizacional eficaz, mediante el cual se transmite información de una entidad a otra, mediante el habla, escritura u otro tipo de señales (Barrientos et al., 2021).
	<b>Confianza</b>	La confianza tiene mucho que ver con la seguridad. Si no sentimos que estamos en un ambiente seguro, no podremos confiar. En un equipo donde existe confianza, los miembros se sienten seguros para actuar y colaborar (Barrientos et al., 2021).
	<b>Motivación</b>	La motivación es una retroalimentación donde el empeño del trabajador se ve energizado y encausado hacia el logro de metas; la calidad del clima organizacional influye en las emociones de los empleados, siendo fundamental que sea agradable y positivo (Barrientos et al., 2021).
	<b>Participación</b>	La participación es un derecho de las y los estudiantes, y brindar condiciones para que se ejerza adecuadamente es, simultáneamente, contribuir al desarrollo de competencias y capacidades ciudadanas (Barrientos et al., 2021).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario: clima Institucional en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario, Calca. Cusco 2023” elaborado por Gladis Jara Monrroy en el año 2023. 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 sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHORENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de clima institucional

- Primera dimensión: comunicación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de comunicación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Comunicación de información	El nivel de la información en la Institución Educativa donde labora es fluido.			X					X				X	
	Cree que existe fluidez de información dentro de las instalaciones del centro educativo.				X			X				X		
Rapidez	Considera que la comunicación permite el intercambio de información entre docentes.			X				X					X	
Aceptación	Se respetan las propuestas realizadas por los docentes de la Institución Educativa.			X				X					X	
Espacios y horarios	Los espacios de la institución educativa propician la comunicación entre docentes.			X				X					X	
Ocultar información	Considera que en la institución educativa se practica la escucha atenta.			X				X				X		
	La comunicación entre los actores educativos es asertiva.			X				X				X		

- Segunda dimensión: confianza
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de confianza de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Satisfacción	Considera que existe confianza entre los docentes.			X				X				X		
Reconocimiento	Considera que el reconocimiento es un aspecto fundamental para establecer lazos de confianza.			X				X					X	



	las actividades académicas de la Institución Educativa.																			
Incentivo de participación	La participación de los docentes es voluntaria en las actividades educativas.			X				X					X							
	Considera que existen incentivos por parte de los directos para los docentes.		X					X							X					
Grupos	Existe participación del profesorado para formar parte de diversos grupos.			X				X					X							
Reuniones de trabajo	Existen reuniones educativas para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.		X					X					X							
	Existe participación del profesorado en las reuniones pedagógicas (trabajo colegido, talleres, GIAS) para formar parte de diversos grupos.			X				X							X					
	Los docentes participan en capacitaciones para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.		X					X							X					
Coordinación	Considera que existe una coordinación entre docentes y directivos.			X				X					X							



Mg. Carolina Coronado Mujica.  
DNI: 24486794

Firma del evaluador

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño docente en las instituciones educativas públicas Calca, Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carolina Coronado Mujica	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctorado ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	San Luis Gonzaga - Lumay	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 8. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Desempeño docente
Autor (a):	Gladis Jara Monroy
Procedencia:	Orellana (2019)
Administración:	A docentes de instituciones educativas públicas.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	Las dimensiones responsabilidad, capacidad pedagógica, relaciones interpersonales, labor educativa.

## 9. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>Responsabilidad</b>	El papel del personal docente es necesario para ayudar al individuo a desarrollarse como persona (aprender a ser) y aprender vivir en sociedad (aprender a convivir) (Orellana, 2019).
	<b>Capacidad pedagógica</b>	Es un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad (Orellana, 2019).
	<b>Relaciones interpersonales</b>	Las relaciones interpersonales entre los docentes ocupan un lugar primordial, en él se desarrollan ejes como la comunicación, interacción, motivación, convivencia que sin duda son esenciales para que el desempeño laboral de los educadores fluya con normalidad (Orellana, 2019).
	<b>Labor educativa</b>	Es la actividad dirigida a lograr la formación de las nuevas generaciones de ciudadanos, capaces de enfrentarse a los retos que la vida le planteará (Orellana, 2019).

## 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: clima Institucional en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario, Calca. Cusco 2023” elaborado por Gladis Jara Monrroy en el año 2023. 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 sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHORENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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



### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de clima institucional

- Primera dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de responsabilidad de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Asistencia	Considera que los docentes asisten de manera puntual y responsable.				X				X					X	
Puntualidad	Usted cree que los profesores cumplen con la normativa de la institución educativa.				X				X					X	
Satisfacción con la labor que realiza	Considera que los docentes están satisfechos con la labor que realizan.			X					X			X			
	Los docentes entregan sus planificaciones puntualmente.				X				X					X	

- Segunda dimensión: capacidad pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de capacidad pedagógica de los docentes


Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Grado de dominio de contenidos	Existe una planificación de los contenidos por parte de los docentes.			X					X			X		
	Considera que los profesores hacen uso de estrategias didácticas para la enseñanza				X				X				X	
	Considera que existe una administración de la información del progreso de aprendizaje de sus estudiantes para cada uno.				X				X			X		
Grado de dominio de didáctica	Logra la participación de sus estudiantes.			X					X				X	
	Ejecuta los procesos didácticos y procesos pedagógicos.				X				X			X		
	Realiza los saberes previos, conjunto cognitivo			X					X			X		
	Realiza la metacognición en sus estudiantes.				X				X			X		

- Tercera dimensión: relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de relaciones interpersonales de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Empatía	Los profesores demuestran ser ejemplo de comportamiento y práctica de valores, virtudes dentro y fuera de la institución.				X				X				X	
Comunicación efectiva	Los profesores fomentan una buena comunicación con los padres de familia.			X				X				X		
Actitud	Los docentes participan activamente en las actividades programadas de la institución educativa.													

- Cuarta dimensión: labor educativa
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de labor educativa de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumple con sus actividades	Cumplen con las actividades designadas por la curricula.				X			X					X	
Creatividad	Durante las sesiones de clases, los docentes emplean métodos creativos para el aprendizaje de los estudiantes.				X			X				X		
Organización	Organiza de manera sistematizada los temas a desarrollar durante el año escolar.				X			X					X	

  
Mg. Carolina Coronado Mujica.  
DNI: 24486794

Firma del evaluador

Activa

## Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima Institucional en docentes de las instituciones educativas públicas Calca. Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Judith Antonia Situalanca Ruelas	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctorado ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa ( X )	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	Dirección Regional de Educación	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Clima institucional
Autor (a):	Gladis Jara Monrroy
Procedencia:	Barrientos et al., (2021)
Administración:	A docentes de instituciones educativas públicas.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	Las dimensiones comunicación, confianza, motivación, participación.

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	<b>Comunicación</b>	Es una herramienta para lograr un clima organizacional eficaz, mediante el cual se transmite información de una entidad a otra, mediante el habla, escritura u otro tipo de señales (Barrientos et al., 2021).
	<b>Confianza</b>	La confianza tiene mucho que ver con la seguridad. Si no sentimos que estamos en un ambiente seguro, no podremos confiar. En un equipo donde existe confianza, los miembros se sienten seguros para actuar y colaborar (Barrientos et al., 2021).
	<b>Motivación</b>	La motivación es una retroalimentación donde el empeño del trabajador se ve energizado y encausado hacia el logro de metas; la calidad del clima organizacional influye en las emociones de los empleados, siendo fundamental que sea agradable y positivo (Barrientos et al., 2021).
	<b>Participación</b>	La participación es un derecho de las y los estudiantes, y brindar condiciones para que se ejerza adecuadamente es, simultáneamente, contribuir al desarrollo de competencias y capacidades ciudadanas (Barrientos et al., 2021).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario: clima Institucional en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario, Calca. Cusco 2023” elaborado por Gladis Jara Monrroy en el año 2023. 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 sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<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)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de clima institucional

- Primera dimensión: comunicación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de comunicación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Comunicación de información	El nivel de la información en la Institución Educativa donde labora es fluido.				X			X				X		
	Cree que existe fluidez de información dentro de las instalaciones del centro educativo.				X			X				X		
Rapidez	Considera que la comunicación permite el intercambio de información entre docentes.			X				X				X		
Aceptación	Se respetan las propuestas realizadas por los docentes de la Institución Educativa.				X			X				X		
Espacios y horarios	Los espacios de la institución educativa propician la comunicación entre docentes.				X			X				X		
Ocultar información	Considera que en la institución educativa se practica la escucha atenta.			X				X				X		
	La comunicación entre los actores educativos es asertiva.				X			X				X		

- Segunda dimensión: confianza
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de confianza de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Satisfacción	Considera que existe confianza entre los docentes.			X				X				X		
Reconocimiento	Considera que el reconocimiento es un aspecto fundamental para establecer lazos de confianza.				X			X				X		

Prestigio	Considera que un trato amical permite fortalecer el prestigio de los docentes			X						X						X
Autonomía	Considera que las reuniones externas e internas de la institución educativa fortalecen la autonomía de los docentes				X				X							X
	Considera que las reuniones sociales fomentan la integración entre docentes.			X					X					X		
	Considera que las GIAS o trabajos colegiados fortalecen el clima institucional.			X					X							X

- Tercera dimensión: motivación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de motivación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Confianza	Considera que existe una motivación continua hacia los trabajadores por el director de la Institución Educativa.				X				X				X	
	Existe un reconocimiento hacia los trabajadores de la Institución Educativa.			X					X				X	
Sinceridad	Existe sinceridad por parte de los educadores de la Institución Educativa.				X				X					X
	Existen talleres o espacios para motivar las condiciones de trabajo en la Institución Educativa.				X				X					X

- Cuarta dimensión: participación
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de participación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Actividades	Existe una participación constante de los docentes en				X				X					X	

Activar  
 Ve a Confi

	las actividades académicas de la Institución Educativa.																			
Incentivo de participación	La participación de los docentes es voluntaria en las actividades educativas.																			
	Considera que existen incentivos por parte de los directos para los docentes.																			
Grupos	Existe participación del profesorado para formar parte de diversos grupos.																			
Reuniones de trabajo	Existen reuniones educativas para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.																			
	Existe participación del profesorado en las reuniones pedagógicas (trabajo colegido, talleres, GIAS) para formar parte de diversos grupos.																			
	Los docentes participan en capacitaciones para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.																			
Coordinación	Considera que existe una coordinación entre docentes y directivos.																			



Firma del evaluador  
Dra. Judith Antonia Jihuallanca Ruelas  
DNI 23990447



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño docente en las instituciones educativas públicas Calca, Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Judith Antonia J	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctorado ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa ( X )	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	Dirección Regional de Educación	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.	

#### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 8. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Desempeño docente
Autor (a):	Gladis Jara Monroy
Procedencia:	Orellana (2019)
Administración:	A docentes de instituciones educativas públicas.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	Las dimensiones responsabilidad, capacidad pedagógica, relaciones interpersonales, labor educativa.

## 9. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>Responsabilidad</b>	El papel del personal docente es necesario para ayudar al individuo a desarrollarse como persona (aprender a ser) y aprender vivir en sociedad (aprender a convivir) (Orellana, 2019).
	<b>Capacidad pedagógica</b>	Es un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad (Orellana, 2019).
	<b>Relaciones interpersonales</b>	Las relaciones interpersonales entre los docentes ocupan un lugar primordial, en él se desarrollan ejes como la comunicación, interacción, motivación, convivencia que sin duda son esenciales para que el desempeño laboral de los educadores fluya con normalidad (Orellana, 2019).
	<b>Labor educativa</b>	Es la actividad dirigida a lograr la formación de las nuevas generaciones de ciudadanos, capaces de enfrentarse a los retos que la vida le planteará (Orellana, 2019).

## 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: clima Institucional en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario, Calca. Cusco 2023” elaborado por Gladis Jara Monrroy en el año 2023. 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 sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHORENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de acuerdo (altonivel)	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	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de clima institucional

- Primera dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de responsabilidad de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Asistencia	Considera que los docentes asisten de manera puntual y responsable.				X			X				X		
Puntualidad	Usted cree que los profesores cumplen con la normativa de la institución educativa.			X				X					X	
Satisfacción con la labor que realiza	Considera que los docentes están satisfechos con la labor que realizan.			X				X				X		
	Los docentes entregan sus planificaciones puntualmente.			X				X					X	

- Segunda dimensión: capacidad pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de capacidad pedagógica de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Grado de dominio de contenidos	Existe una planificación de los contenidos por parte de los docentes.			X					X				X	
	Considera que los profesores hacen uso de estrategias didácticas para la enseñanza				X			X					X	
	Considera que existe una administración de la información del progreso de aprendizaje de sus estudiantes para cada uno.			X				X				X		
Grado de dominio de didáctica	Logra la participación de sus estudiantes.				X			X				X		
	Ejecuta los procesos didácticos y procesos pedagógicos.				X				X				X	
	Realiza los saberes previos, conjunto cognitivo			X				X				X		
	Realiza la metacognición en sus estudiantes.				X				X				X	

- Tercera dimensión: relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de relaciones interpersonales de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Empatía	Los profesores demuestran ser ejemplo de comportamiento y práctica de valores, virtudes dentro y fuera de la institución.				X								X	
Comunicación efectiva	Los profesores fomentan una buena comunicación con los padres de familia.			X				X				X		
Actitud	Los docentes participan activamente en las actividades programadas de la institución educativa.			X				X				X		

- Cuarta dimensión: labor educativa
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de labor educativa de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumple con sus actividades	Cumplen con las actividades designadas por la curricula.			X					X			X		
Creatividad	Durante las sesiones de clases, los docentes emplean métodos creativos para el aprendizaje de los estudiantes.				X				X			X		
Organización	Organiza de manera sistematizada los temas a desarrollar durante el año escolar.				X				X				X	



Firma del evaluador  
Dra. Judith Antonia Jihualanca Ruelas  
DNI 23990447

Activ  
Ve a Cc

## Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	17

### Clima institucional

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

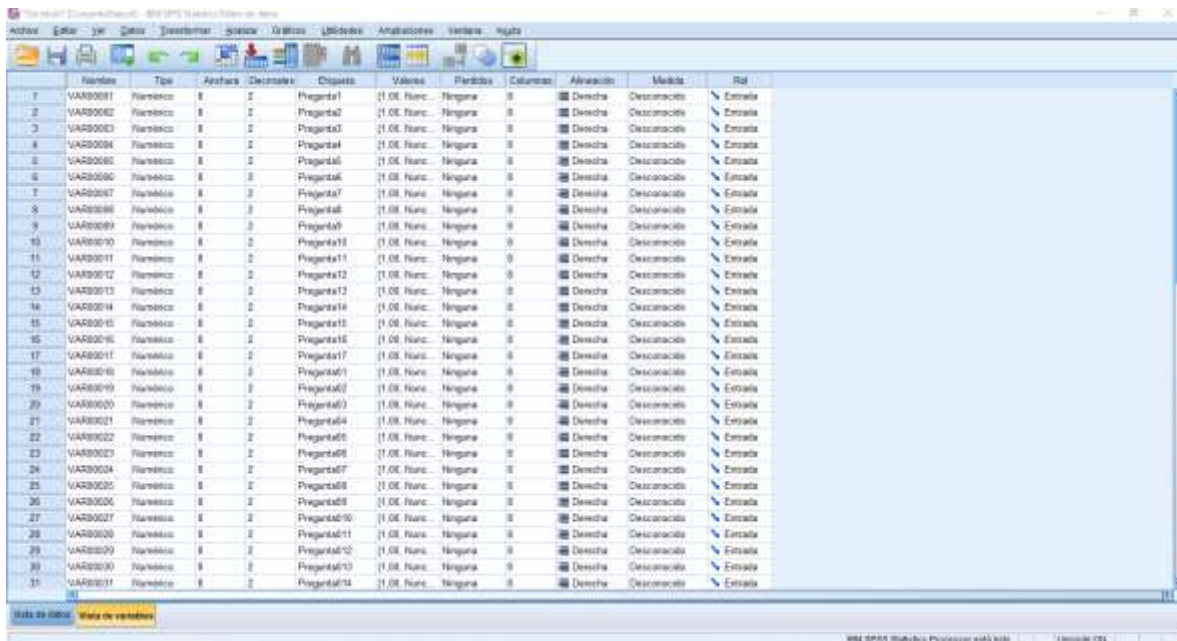
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	23

### Desempeño docente



Número	Variable	Tip	Archivos	Decimales	Disposit	Valores	Paradas	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR0001	Nomérico	1	2	Pregunta1	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
2	VAR0002	Nomérico	1	2	Pregunta2	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
3	VAR0003	Nomérico	1	2	Pregunta3	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
4	VAR0004	Nomérico	1	2	Pregunta4	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
5	VAR0005	Nomérico	1	2	Pregunta5	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
6	VAR0006	Nomérico	1	2	Pregunta6	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
7	VAR0007	Nomérico	1	2	Pregunta7	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
8	VAR0008	Nomérico	1	2	Pregunta8	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
9	VAR0009	Nomérico	1	2	Pregunta9	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
10	VAR0010	Nomérico	1	2	Pregunta10	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
11	VAR0011	Nomérico	1	2	Pregunta11	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
12	VAR0012	Nomérico	1	2	Pregunta12	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
13	VAR0013	Nomérico	1	2	Pregunta13	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
14	VAR0014	Nomérico	1	2	Pregunta14	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
15	VAR0015	Nomérico	1	2	Pregunta15	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
16	VAR0016	Nomérico	1	2	Pregunta16	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
17	VAR0017	Nomérico	1	2	Pregunta17	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
18	VAR0018	Nomérico	1	2	Pregunta18	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
19	VAR0019	Nomérico	1	2	Pregunta19	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
20	VAR0020	Nomérico	1	2	Pregunta20	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
21	VAR0021	Nomérico	1	2	Pregunta21	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
22	VAR0022	Nomérico	1	2	Pregunta22	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
23	VAR0023	Nomérico	1	2	Pregunta23	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
24	VAR0024	Nomérico	1	2	Pregunta24	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
25	VAR0025	Nomérico	1	2	Pregunta25	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
26	VAR0026	Nomérico	1	2	Pregunta26	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
27	VAR0027	Nomérico	1	2	Pregunta27	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
28	VAR0028	Nomérico	1	2	Pregunta28	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
29	VAR0029	Nomérico	1	2	Pregunta29	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
30	VAR0030	Nomérico	1	2	Pregunta30	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada
31	VAR0031	Nomérico	1	2	Pregunta31	(1.00, Nulo, Ninguna)	0		Derecha	Desconocido	Entrada





**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 50180**  
**"José Carlos Mariátegui" – Pisac**  
CÓDIGO MODULAR: PRIMARIA 0406603 - SECUNDARIA 1389261  
CÓDIGO DE LOCAL ESCOLAR: 152673  
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Calca, 03 de noviembre del 2023

Oficio N°70–DRE-C/D-UGEL-C/I.E.Mx.integrada 50180-JCM-CG-P-2023

DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO

JEFA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UCV- LIMA NORTE  
PRESENTE

**ASUNTO:** AUTORIZACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION POR LA MAG. AMELIA MOZO HUAMAN HACIA LA I.E N° 50180 "JOSE CARLOS MARIATEGUI" – CUYO GRANDE

REF Carta P. 0553-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mediante el presente hago llegar mi cordial saludo a nombre de la I.E N° 50180 "José Carlos Mariátegui" de Cuyo Grande, distrito de Písaq – Calca y a la vez, manifestarle según la solicitud a la carta de presentación N°0553-2023-UCV-VA-EPG-F01/J del centro de post Grado de la Universidad Cesar Vallejo.

En tal sentido, se le concede la autorización para la realización de trabajo de investigación científica TESIS.

Sin otro asunto en particular, hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
PISAC - CALCA  
Mg. Amelia Mozo Huamán  
Institución I.E. 50180 "José Carlos Mariátegui"





MINISTERIO DE EDUCACION  
Institución Educativa N° 50160 "San Luis Gonzaga"  
Lamay UGEL Calca  
C.M. 0406405



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

"CUSCO CAPITAL HISTORICA DEL PERU"

Lamay, 03 de noviembre del 2023

Oficio Nro. 085 D-IE.50160-SLG-L/23.

SEÑORA : DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UCV- LIMA NORTE

ASUNTO : AUTORIZACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

REFERENCIA : Carta P. 0550-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mediante el presente hago llegar mi cordial saludo a nombre de la I.E N° 50160 "San Luis Gonzaga" de Lamay, provincia de Calca y a la vez, manifestarle según la solicitud a la carta de presentación N°0550-2023-UCV-VA-EPG-F01/J del centro de post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, en tal sentido, se le concede la autorización para la realización de trabajo de investigación científica TESIS.

Sin otro asunto en particular, hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente.

  
  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50160 - CALCA  
"E. N. S. LUIS GONZAGA"  
.....  
DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO  
DIRECTORA



INSTITUCION EDUCATIVA N.º 50163 QUEBRADA-  
YANATILE-CALCA CODIGO MODULAR 0406439

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"  
"CUNO CAPITAL HISTÓRICA DEL PERÚ"



Calca, 08 de noviembre del 2023

OFICIO N° 047 -2023/DRE-C/UE-311-UGEL-C/I.E. N°50163 "VIRGEN DE FÁTIMA-Q-Y.

DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO

JEFA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UCV- LIMA NORTE  
PRESENTE

**ASUNTO:** AUTORIZACION DE TRABAJO DE  
INVESTIGACION POR LA MAG. ELVA MASIAS  
SANTOS HACIA LA I.E N° 50163 NUESTRA  
SEÑORA DE FATIMA – QUEBRADA

REF Carta P. 0557-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mediante el presente hago llegar mi cordial saludo a nombre de la I.E N° 50163 "Nuestra Señora De Fátima de Quebrada, distrito de Yanatile – Calca y a la vez, manifestarle según la solicitud a la carta de presentación N° 0557-2023-UCV-VA-EPG-F01/J del centro de post Grado de la Universidad Cesar Vallejo,

En tal sentido, se le concede la autorización para la realización de trabajo de investigación científica TESIS.

Sin otro asunto en particular, hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

