



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima institucional y evaluación formativa durante el
contexto virtual de los docentes de la institución educativa
Nº 2053, Independencia, Lima, 2020**

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

AUTOR:

Marchan Obregon Roger Adan (ORCID: 0000-0002-0987-747X)

ASESOR:

Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Se lo dedico a mi hijo, por ser el estímulo de seguir creciendo profesionalmente y de tomar las mejores decisiones; a mi esposa que me acompaña y me da fuerzas para seguir adelante y mis padres por creer en mis capacidades.

Agradecimiento

A Dios por permitirme gozar de buena salud para seguir creciendo profesionalmente.

A mi esposa e hijo que con su apoyo moral e incondicional hicieron que llegue a este objetivo.

A las docentes, a la institución educativa y a la universidad apoyaron en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de tabla

		Pág.
Tabla 1	Ficha técnica del instrumento para medir el clima institucional.	19
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento para medir la evaluación formativa	19
Tabla 3	Validador de expertos.	20
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos de las variables	20
Tabla 5	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima institucional.	23
Tabla 6	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable clima institucional.	24
Tabla 7	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable evaluación formativa.	25
Tabla 8	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable evaluación formativa.	26
Tabla 9	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman.	27
Tabla 10	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	74

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Niveles del clima institucional.</i>	23
Figura 2 <i>Niveles de las dimensiones de la variable clima institucional.</i>	24
Figura 3 <i>Niveles de la evaluación formativa.</i>	25
Figura 4 <i>Niveles de las dimensiones de la variable evaluación formativa.</i>	26

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el clima institucional y la evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020. Siguió el enfoque cuantitativo, su diseño fue no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo. No tuvo muestra; puesto que se trabajó con una población censal conformada por docentes de la institución estudiada. Se desarrollo dos instrumentos que fueron cuestionarios, la cual fueron validados mediante el juicio de expertos en la materia. Se utilizo la confiabilidad por alfa de Cronbach y sus los valores obtenidos fueron: 0.864 para el instrumento que mide el clima institucional y 0.928 para el instrumento evaluación formativa. Los resultados de la prueba de Rho Spearman confirma las hipótesis de la investigación puesto que la relación del clima institucional y la evaluación formativa su valor es ($r = 0.667$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el de $p = 0,000$ resulta menor al de $p < 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%; por lo tanto se concluye que existe relación entre el clima institucional y la evaluación formativa; además de que también existe relación entre el clima institucional y las dimensiones regulación continua, modalidades de regulación, mecanismo de regulación y procesamiento de información.

Palabra claves: Evaluación formativa y clima institucional

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between the institutional climate and the formative evaluation during the virtual context of the teachers of the educational institution No 2053, Independencia, Lima, 2020. It followed the quantitative approach, its design was non-experimental of cross-sectional and descriptive level. He had no sample; since we worked with a census population made up of teachers from the institution studied. Two instruments were developed that were questionnaires, which were validated through the judgment of experts in the field. The reliability by Cronbach's alpha was used and the values obtained were: 0.864 for the instrument that measures the institutional climate and 0.928 for the formative evaluation instrument. The results of the Rho Spearman test confirm the research hypotheses since the relationship of the institutional climate and the formative evaluation, its value is ($r = 0.667$) which indicates a moderate positive correlation, in addition that of $p = 0.000$ is less than of $p < 0.05$ and consequently the relationship is significant at 95%; Therefore, it is concluded that there is a relationship between the institutional climate and the formative evaluation; In addition, there is also a relationship between the institutional climate and the dimensions of continuous regulation, regulation modalities, regulation mechanism, and information processing.

Keywords: Formative evaluation and institutional climate

I. INTRODUCCIÓN

Los gobiernos a nivel internacional han visto la necesidad de implementar en la educación una evaluación formativa en contexto virtual por el aislamiento social ante la emergencia sanitaria puesto que la Organización Panamericana de la Salud (2020) informo que la Organización Mundial de la Salud dio alerta sanitaria por la pandemia ante la propagación coronavirus COVID 19. Ante ello y como primeras medidas muchos de los docentes han adecuado su forma de enseñar, a tal punto que una de sus cualidades que han utilizado ha sido la improvisación; a ello le sumamos que los docentes han tendido que adecuar la evaluación formativa a sus estudiantes en el contexto virtual la cual ha traído consigo dificultades en sus resultados ya que no han tenido una preparación y capacitaciones suficientes para estar aptos a ejercer de la mejor manera este tipo de evaluación. Por otra parte, al pasar a un sistema virtual se observó en las diferentes notas periodísticas y publicaciones por las redes sociales que los docentes en las interacciones virtuales que tienen con sus demás docentes y/o grupo directivo se sienten frustrado ante esta realidad; además muchas veces han reaccionado desfavorablemente con la comunidad educativa durante el ejercicio de su trabajo remoto; ante esta situación se ha generado diferentes niveles en el clima institucional.

El Perú no ha sido ajeno a esta situación de emergencia sanitaria ya que el gobierno por medio del Ministerio de Educación (2020) ha hecho su inversión en la educación a distancia en tiempos de pandemia, ha brindado diferentes formas de educar y han facilitado recursos y medios virtuales para el trabajo remoto. Pero la realidad del Perú ha hecho que muchas veces el desarrollo de las capacitaciones y el trabajo colegiado virtual no se lleve a cabo con efectividad; puesto que la poca información y comunicación con los agentes de la educación ha generado un clima institucional cambiante. Por otra parte, en los docentes se evidencias que no trabajan con sus estudiantes la evaluación formativa virtual; ya sea por factor de tiempo o porque los docentes no están preparados o no están con la capacidad de asumir este reto; esto ha llevado a que no se sientan conforme con lo que indica Minedu (2020) quien dijo en su Resolución Viceministerial N° 093-2020 que en las clases a distancias se da prioridad a la evaluación formativa enfocado al esfuerzo

que realiza el estudiante y que el docente debe retroalimentar para lograr mejores aprendizajes. A raíz de toda esta situación los docentes se sienten indispuestos y desmotivados en aplicar la evaluación formativa. Por otro lado, tenemos a otro grupo de docentes con la necesidad de adaptarse a estos cambios y predispuestos en adquirir las estrategias necesarias para aplicar las nuevas formas de enseñar; además de ser docentes que han tratado de fortalecer el trabajo asertivo en las actividades remotas; pero al encontrarse en las reuniones virtuales con un grupo discrepante han generado desestabilidad en el clima de la institución.

Los docentes del distrito de Independencia tienen similares características mencionada anteriormente; puesto que se puede evidenciar que durante las reuniones del trabajo colegiado virtual con sus demás colegas y el grupo directivo, se apreció constantes diferencias que modifican el clima institucional. Los docentes en la institución educativa nacional N° 2053 Francisco Bolognesi Cervantes demoran en consignar acuerdos para el mejor manejo del clima institucional; por lo tanto, se deduce que esta variable es cambiante constantemente en dicha institución. Por otro lado se apreció que no se sienten preparados en desarrollar una evaluación formativa a distancia ya que cada uno tiene una apreciación distinta sobre este tema y están en la disyuntiva en como ejecutar lo que manda el MINEDU (2016) en el currículo nacional; que menciona desarrollar una educación donde incluya la evaluación formativa como prioridad.

Por esta realidad problemática expuesto, este trabajo de investigación tiene como problema general: ¿cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020? Asimismo se desprende cuatro problemas específicos. En primer lugar, ¿cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión regulación continua durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020? En segundo lugar, ¿cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión modalidades de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020? En tercer lugar, ¿cuál

es la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión mecanismo de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020? Y, en cuarto lugar, ¿cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión procesamiento de la información durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020?

La presente investigación se justifica en lo teórico porque existen similares estudios, pero en situaciones presenciales; sin embargo, en la situación de aislamiento social donde los agentes se relacionan virtualmente para cumplir con sus funciones a través de aplicativos y plataformas disponibles es importante abarcarlo; más aún con el apoyo de las bases teóricas de los autores José María Arnaiz para definir el clima institucional y Martín Briss para definir sus dimensiones, y del autor Jordi Díaz Lucea que nos define la evaluación formativa y sus dimensiones nos servirá para reforzar este trabajo; puesto que, estas teorías aparte de servir en situaciones presenciales también se pueden evidenciar en situaciones virtuales. Se justifica en lo metodológico, puesto que fue viable al haber sido como unidad de análisis 78 docente de la IE Francisco Bolognesi; que tienen similares características al problema mencionado anteriormente; en ese sentido sirve como de apoyo a la ciencia en el estudio de clima institucional y la evaluación formativa para medir la relación con respecto a los docentes durante el contexto virtual, tanto en lo nacional como en lo internacional y de esta forma estos agentes puedan tomar decisiones en mejorar la relación con los demás miembros y ejercer un mejor manejo de la evaluación formativa. Por último, esta investigación se justifica en lo práctico; ya que está al alcance de aquellas personas que estén interesados en aportar a la ciencia con mayor información sobre la relación del clima institucional y la evaluación formativa; es decir, será de soporte como antecedente para que contribuya con el uso de esta información a los futuros investigadores; puesto que facilita nuevos conocimientos a base de métodos científicos investigados sobre todo en este contexto de pandemia, que se ejerce las actividades pedagógicas de forma remota.

En consecuencia esta investigación tiene un objetivo general: determinar la relación que existe entre el clima institucional y la evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020. A la vez tiene cuatro objetivos específicos. En primer lugar, determinar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión regulación continua durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020. En segundo lugar, determinar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión modalidades de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020. En tercer lugar, determinar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión mecanismo de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020. En cuarto lugar, determinar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión procesamiento de la información durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020.

Esta tesis conforma una hipótesis general: existe la relación entre el clima institucional y la evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020. Asimismo tiene cuatro hipótesis específicas. En primer lugar, existe la relación entre el clima institucional y la dimensión regulación continua durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020. En segundo lugar, existe la relación entre el clima institucional y la dimensión modalidades de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020. En tercer lugar, existe la relación entre el clima institucional y la dimensión mecanismo de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020. En cuarto lugar, existe la relación entre el clima institucional y la dimensión procesamiento de la información durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020.

I. MARCO TEÓRICO

El soporte a este trabajo de investigación está constituido por los siguientes antecedentes internacionales:

Ortega (2020) tuvo como finalidad identificar la relación entre las orientaciones de la cultura organizacional con las orientaciones del clima organizacional en un grupo de docentes de cinco colegios de la ciudad de Bogotá. Utilizó la metodología cuantitativa, no experimental y descriptivo; para medir el clima organizacional se aplicó un cuestionario, con una muestra 113 docentes de 5 colegios particulares y como resultado de esta investigación que si hay una relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional.

UNESCO (2020) en su seminario web evaluación formativa: la experiencia de centros escolares en Latinoamérica para movilizar aprendizajes en el contexto de la COVID-19; tuvo como objetivo apoyar a los Ministerios de Educación y a los diferentes actores del sector de educación para el desarrollo, gestión y disseminación de evidencia relevante que informe la respuesta; para ello utilizo una encuesta por medio de un formulario virtual, de lo cual obtuvo una muestra 10.300 respuesta de docentes. Una de sus conclusiones fue que los docentes utilizan adecuadamente la evaluación formativa; además que reconocen la importancia de la retroalimentación y sus distintos usos, y favorecen sus aspectos diagnósticos.

Morales, Torres y Zapata (2017) en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo Describir clima laboral en docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Puerto Inírida – Guainía, 2017 Utilizaron metodología por un camino cuantitativo, no experimental y descriptivo; la muestra fue 42 docentes que respondieron a un cuestionario sobre el clima laboral, en la cual concluyo, que en la mencionada institución educativa cuentan con un clima laboral regular, con factores y criterios a mejorar por lo que se concluye que la institución mencionada cuenta con un medio ambiente humano y físico adecuado para el desarrollo de las actividades laborales y educativas.

Montoya, Beii, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017) en su artículo de investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile. Se guio por un estudio cuantitativo, no experimental; solo describió la correlación entre las variables, respondieron 166 trabajadores en el cuestionario que aplico; en la cual, tuvo como resultado que evidenciaron la existencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción labora.

Asimismo, también se dio soporte a esta investigación por medio de los antecedentes nacionales que se mencionan de la siguiente manera:

Leyva (2020) el propósito de la investigación fue determinar la relación que existe entre Evaluación formativa y calidad educativa según los docentes de la Institución Educativa 3052 de Independencia 2019. Utilizó el enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional; planteó a través de un modelo de muestreo de carácter aleatorio; la unidad de análisis fueron 40 docentes que respondieron al cuestionario para ambas variables y los datos fueron obtenidos mediante la escala Likert. Al finalizar el trabajo se indicó que hay una correlación significativa entre la evaluación formativa y la calidad educativa; así como también para las dimensiones reguladora, continua y retroalimentadoras (feedback) hay esa correlación significativa con la calidad educativa.

Tarrillo (2019) en su investigación estableció la influencia de la evaluación formativa en los niveles de logro alcanzados por los estudiantes de las instituciones educativas multigrado del distrito de Buenos Aires – Morropón – Piura, 2019, utilizó la metodología a través de la investigación cuantitativo, descriptiva correlacional causal, no experimental planteada a través de un estilo de muestreo de carácter aleatorio; la muestra estuvo conformada por una muestra de 214 de 107 instituciones, se utilizó la prueba de Pearson. Al finalizar su trabajo indico que hay una relación significativa entre las variables; además que existe la relación entre en las dimensiones evaluación formativa continua y la evaluación formativa retroalimentadoras (feedback) con los niveles de logros alcanzados de dicha área.

Atoche (2019) en su investigación tuvo la finalidad establecer la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente en la I.E N° 14860 “Divino Corazón de Jesús”, distrito de Querecotillo, 2018. Se guio de un estudio cuantitativo, no experimental, la cual asumió un trabajo correlacional asociativo, respondieron 26 docentes a una encuesta, la cual la validación fue de escala ordinal y obtuvieron en el muestreo 0,905 para la variable evaluación formativa; tuvo como resultado que la evaluación formativa se relaciona directamente con el desempeño docente; las dimensiones reguladoras y la continua también se relaciona directamente con el desempeño docente; pero que la dimensión retroalimentadoras (procesamiento de información) no se relaciona directamente con el desempeño docente.

Macias (2019) en su trabajo busco determinar la influencia del Clima institucional en la Institución Educativa nacional mixto “Señor de Ccoyllor Ritty” de Ocongate - Quispicanchi - Cusco – 2018. Se guio de un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptiva desde la teoría, y correlacional – causal; adquirió el valor suficiente para determinar la confiabilidad del instrumento; dieron respuesta 58 docentes al cuestionario y que al término de esta investigación concluyo con el diagnóstico del clima institucional es moderadamente adecuado en la gestión educativa de la mencionada institución.

Meza (2019) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091 San Martín de Porres, Picoy 2018; por lo cual empleó una metodología con un enfoque cuantitativo, no experimental descriptiva correlacional, utilizo el cuestionario para el clima institucional de Mario Martin Bris, la unidad de análisis fue una muestra de 25 docentes; además que adquirió el valor suficiente para determinar la confiabilidad del instrumento para la variable clima institucional; al fin de este trabajo concluyo, que existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de servicio educativo; asimismo también existe una relación significativa entre la primera dimensión comunicación, la segunda dimensión motivación, la tercera dimensión confianza con la calidad de servicio por el cual se determinó que fue una magnitud muy buena.

Rosales (2018) su propósito central en su investigación fue determinar la relación que existe entre el nivel de conocimiento sobre evaluación formativa y la práctica de la labor docente de una Institución Educativa Secundaria de Trujillo, 2017. Se guio desde el camino cuantitativo, no experimental, descriptiva, correlacional y de uso transversa; dieron respuesta 30 docentes en el cuestionario cuya estimación del Alpha de Cronbach adquirió el valor suficiente para determinar la confiabilidad del instrumento; la cual al término de esta investigación se concluyó que los docentes que tienen alto nivel de conocimiento sobre evaluación formativa también tienen nivel satisfactorio en la práctica de su labor docente.

Ortega (2015) en la investigación que realizo tuvo como finalidad determinar el nivel de aplicación de la evaluación formativa de los docentes del área de Ciencia, Tecnología y Ambiente en el distrito de Hunter Arequipa. Se guio de un enfoque cuantitativa, básica, descriptivo de forma transversal y no experimental; dieron respuesta 95 docentes al cuestionario; donde adquirió el valor suficiente para determinar la confiabilidad del instrumento para la variable evaluación formativa. Se concluyo que hay predominancia de docentes del área de Ciencia, Tecnología y Ambiente que aplican la evaluación formativa en su labor didáctica; además, las dimensiones en la regulación, en la retroalimentación (feedback), en la acción continua es la más aplicada por los docentes en un nivel alto.

Como bases teóricas se obtuvo las siguientes definiciones:

Con respecto a la primera variable clima institucional para definir su teoría reviso a muchos autores que también lo llaman como clima laboral, clima organizacional o estado de trabajo. Según Chiang, Martín y Nuñez (2010) indicaron que el clima organizacional se define como un entorno ambiental en donde se revelan las actitudes personales que se manifiestan de forma individual y grupales; es decir, es un entorno emocional y social significativo para sus miembros. Desde esta misma perspectiva, Arnaiz (2017) dijo que el clima institucional se da a conocer con las características o condiciones que se expresan en el entorno laboral y que estas son percibidas de forma directa o también indirecta en los individuos que

trabajan en la institución; y que puede generar un impacto positivo o negativo en el colaborador.

Por otro lado según Brunet (2004) indicó que la explicación del clima organizacional tuvo sus inicios en el campo de la psicología organizacional por el siglo XX a mediados de la década de sesenta. En ello nos mencionan a dos instituciones del pensamiento. La primera es la escuela de Gestalt, la cual manifiesta que el sujeto entiende al mundo que habitan basándose a criterios percibidos o interpretados de acuerdo a lo que cada uno deduce. La segunda, la escuela funcionalista; en la cual indica que el pensamiento y comportamiento de la cada persona es condicionada por el ambiente o espacio que se encuentre y las diferentes formas individuales que tiene cada persona; juegan un papel primordial en la adaptación del sujeto en su medio que se establece.

Según García (2009) El clima organizacional se da a razón de que el ser humano vive en lugares de ambientes que le generan algún grado de complejidad y dinamismo. En ese sentido, el clima organizacional tiene como integrantes a grupo de personas que generan diferentes actitudes; la cual ocasionan reacciones en el ambiente de trabajo. Por otro lado, Martín (2000) dijo que este clima laboral hace siempre referencia a una organización, ya sea empresa, centro escolar, espacio de trabajo y que representa la personalidad de la institución. Por otra parte, el clima institucional en el ámbito educativo según Asensio y Fernández (1991) indicaron que clima institucional puede ser una variable que condiciones los logros o diferentes metas que se proponga una institución educativa tanto en lo pedagógico como en social y emocional de cada integrante de institución.

El clima institucional en el contexto ambiental Según Rodríguez, García y Cerda (2018) mencionaron que el clima organizacional se desarrolla por dos condiciones ambientales. Una por el clima interno a la organización; en ello se encuentra el desempeño de la persona quien labora en la institución y que por medio de impulsos motivacionales que realiza la organización el trabajador dará respuesta a su actitud. La segunda es por la condición externa; en ello se encuentra la grado o nivel que se encuentra la organización en el aspecto social. Por otro lado, el clima

institucional en el contexto virtual según Evidence Based Metrics (2020) definió el clima institucional en contexto virtual si se da; al igual que en tiempos presenciales, las personas son susceptibles de decisiones y eventos organizacionales, y además interactúan e intercambian información de forma virtual. Desde esa misma perspectiva la Universidad de Lima (2020) definió que en el contexto virtual la gestión del clima laboral debe considerar aspectos que son parte de condición humana como el temor la incertidumbre, entre otras y que son preocupaciones naturales que se viene en este contexto.

Según Arnaiz (2017) dijo que de acuerdo a los criterios, normas, valores y principios de una institución; el clima institucional debe manifestarse por un ambiente que apoye a la educación, el desarrollo integral del personal y en el que ejerciten y mantengan las relaciones interpersonales. Además para tener una correcta administración del clima institucional se debe tener en cuenta las siguientes dimensiones: participación, apertura, amabilidad, hospitalidad, tolerancia, comunicación, motivación, confianza, creatividad y liderazgo.

Se abordó las dimensiones participación, comunicación, motivación y confianza debido a su natural de la población como estudio de análisis y al contexto virtual que se hizo el estudio. Además que en esa misma línea Martin (2000) planteó un ejemplo que sirve como guía a medir el clima en las instituciones con fines educativos en las instituciones educativas; en la cual indicó que el clima institucional para ser evaluado requiere de dimensiones como: comunicación, motivación, confianza, participación y otros factores. Estas dimensiones se definen de la siguiente manera:

En la dimensión Comunicación, según Sotelo (2001) indicó que la comunicación es el cambio de impresiones o discursos que se da frecuentemente donde se evidencia la interacción entre emisores y receptores que tengan algo en común o que pertenezcan a un factor común. Asimismo el autor manifiesta que la comunicación personal es la interacción que se da con de un sujeto a otro individuo en un entorno o ambiente de forma privada; y la comunicación interpersonal es el intercambio de información que se da en pequeños grupos de personas que

pertenecen a una misma comunidad o sociedad. Por otro lado, Conexiónesan (2020) indica que la comunicación virtual debe ser promovida ya que deben estar más conectados para afrontar con éxito este contexto. En el contexto de una información virtual Grupo Human (2020) Indica “que se debe compartir la información con sus colaboradores, ya que los líderes deben tener una actitud que motive a sus trabajadores” Por su parte según Martin (2000) manifiesta que se puede medir el grado en que se da la comunicación entre el docente y los demás agentes de la institución mediante indicadores como: la información; ya que. se puede medir cómo se lleva a cabo el envío de información, si es rápido o tiene facilidad para el envío; otro indicador es la propia comunicación, ya que se puede medir u observar mediante un instrumento cómo es el nivel de aceptación a las ideas que se generan o que se propongan en los diversos medios de la comunicación; entre otros indicadores.

En la dimensión motivación según Mañú y Goyarrola (2018) dijo que la motivación es el punto primordial de partida para realizar las acciones. Por otra parte menciona que una de las causas de la desmotivación puede ser la falta de reconocimiento a su trabajo, el desgaste del trabajo, la poca autonomía que siente, entre otras facultades. Por su parte según Martin (2000) se refirió diferentes indicadores como: el nivel de reconocimiento a las acciones que hace el docente en la institución durante labor pedagógico; es decir, el medio del agradecimiento o la gratitud por sus acciones; el nivel de autonomía que tiene en la institución, es decir la capacidad, condición y potestad que se tiene para realizar acciones; entre otros indicadores.

En la dimensión confianza Según Balarezo (2015) indica es cualidad valorada que se desarrolla cuando se trata de adquirir el valor deseado y se cultiva para mantener en uno mismo esa virtud. Por otro lado el autor indica que el valor se debe desarrollar como cualquier otro valor con el acto repetitivo contantemente de acciones a servicio a la sociedad. En el ámbito educativo la confianza según Martin (2000) dijo que es el nivel de confianza que le tiene y el tiene en la institución; es decir, el grado de confianza que percibe y el grado de sinceridad que se produce en

la institución. Asimismo el mencionado autor, indica que la confianza se subdivide por el indicador confianza, donde mide la confianza que hay en un lugar de trabajo y el indicador sinceridad para medir la sinceridad entre los demás.

En la dimensión participación, Barrientos (2005) la participación no es un situación permanente sino que es una transformación que el individuo gana grado de participación mediante el proceso de acciones evolutivas. Por su parte, Según Herrera (2008) dijo que la participación social se refiere a la relación que hay entre diversos grupos de personas, identidades, empresas, organizaciones. Por otra parte, Martín (2000) dijo que en el ámbito educativo la participación se manifiesta en las actividades a través de equipos de trabajo, la forma que se realiza los grupos momentáneamente, como es el grado de coordinación en las actividades; entre otras acciones.

Con respecto a la segunda variable evaluación formativa se inicia según Rosales (2014) dijo que la evaluación formativa inicia por la década de los sesenta, a finales del siglo XX; en el cual da realce a los métodos que deben utilizar los docentes para adaptar su proceso didáctico de mejora continua y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Por otro lado la definición de la evaluación formativa según López (2018) dijo que la evaluación formativa hace referencia a todos los tipos o procesos de formación que tiene su fin se basa a mejorar el ritmo de enseñanza y aprendizaje; es que involucra al docente y estudiante que estén en interacción en todo momento del acto pedagógico. Asimismo el autor menciona que su finalidad no es calificar al estudiante sino brindarle la información clara y preciso en donde se facilite opciones que le permita desarrollar el aprendizaje del estudiante. Por otra parte, López (2018) manifestó que la evaluación formativa es una serie de acciones encaminada a una evaluación dirigida con el fin de promover en el estudiante su reflexión de sus propios saberes.

Algunas teorías define a la evaluación formativa como un proceso, método o planificación que permite guiar mucho mejor los aprendizajes de los estudiantes. Según Díaz (2005) menciona que la evaluación formativa es un instrumento que sirve para dar respuesta a la atención de la variedad característico de cada

estudiante y guiada a las acciones decisivas que hayan tomado oportunas para el aprovechamiento del proceso de enseñanza y aprendizaje. Según Popham (2018) La evaluación formativa es la manera más eficiente y efectiva de acomodar los aprendizajes de los estudiantes; puesto que ayuda al docente a que enseñe mejor. En ese sentido la evaluación formativa para el autor es una herramienta que transforma la enseñanza y que si se efectúa adecuadamente se obtendrá beneficios tanto para el estudiante como para el docente. Por otro lado Unesco (2020) indica que la evaluación formativa es uno de los mecanismos que contribuyen a avanzar hacia una educación más inclusiva, flexible y relevante para el aprendiz.

La evaluación formativa en el contexto virtual a raíz al aislamiento social por la pandemia según la UNESCO (2020) dijo que se debe evaluar en situaciones de emergencia sanitaria por pandemia mediante la evaluación formativa; ya que en el contexto virtual permite obtener la información respecto a qué lo que aprenden los estudiantes de manera continua, donde regule los aprendizajes de los estudiantes mediante mecanismos reguladores, para atender las situaciones complejas. En ese sentido, por medio de la idea del autor la evaluación formativa cobra mayor soporte en una educación virtual en una situación de pandemia ya que dado el contexto, los docentes tuvieron que ejercer este tipo de evaluaciones a pesar de las posibles limitaciones que se tiene para la retroalimentación y dejaron de lado la evaluación tradicional.

Entre la dimensión de la evaluación formativa entendida como dispositivo de regulación pedagógica según Díaz (2005) nos menciona que tenemos al componente para regulación continua del aprendizaje, modalidades de regulación, mecanismo de regulación pedagógica y procesamiento de la información en la regulación pedagógica. Estas dimensiones se definen de la siguiente forma:

Referente a la dimensión regulación continua según Díaz (2005) indica que se desarrolla en componentes que deben ser usados por docentes proceso de la enseñanza. Entre los más resaltantes tenemos a 5 componentes que según (Jorba y Casellas, 1997, como se citó en Díaz, 2005) se explican de siguiente manera: El

primero es la evaluación diagnóstica que consiste en recopilar los aprendizajes previos para determinar situaciones concretas y adecuar. El segundo sería la comunicación a estudiantes de los objetivos, que es lo que va aprender, para que va aprender y que es lo que va llevar a cabo. El tercero es la construcción del nuevo conocimiento; se da durante los procesos internos donde se observe la intervención y la interacción entre estudiantes. El cuarto es los aprendizajes de los procesos de autorregulación; esto se lleva a cabo en estrategias individuales con mecanismos de comparación por medio de preguntas. El quinto es la aplicación de conocimiento; esto se desarrolla cuando se permite reflexionar, aplicar y utilizar la información. Por último otros componentes que no han sido considerados, ni tomados en cuenta para el estudio de esta investigación por la naturaleza del contexto virtual.

Referente a la dimensión modalidad de regulación Según Díaz (2005) menciona que modalidad de regulación pedagógicas se da por medio de tres acciones: la proactividad, interactividad y la retroactividad que serían los indicadores. El primero sería la proactiva según Díaz y Barriga (2002) este tipo de evaluación se direccionan más a prevenir actividades futuras de le lleve a frustración al estudiante, y por el contrario que se adapten para consolidar y profundizar su aprendizaje. La segunda es la interactiva que según Díaz y Barriga (2002) indica que puede ser en el instante, por la misma interacción entre el docente y estudiante que lo llevan a dejar una estructuración de actividades que son importantes para llevar a cabo la enseñanza por parte del docente y aprendizaje por parte del estudiante. Por último, la retroactiva que se desarrolla según Díaz (2005) después de terminar una etapa de aprendizaje y permite identificar los objetivos alcanzados puedan fortalecerlos y los no alcanzados puedan superar los estudiantes.

Según Díaz (2005) dijo los mecanismos de regulación son propuestos por cada docente para una determinada situación en el contexto concreto y específico. Se acostumbran a referirse a la dirección de la regulación al referirse a todo el grupo, a grupos pequeños y de forma individual; a las adaptaciones curriculares tales como la metodología de trabajo, los objetivos esperados y criterios de evaluación; a la adaptación de la situación tales como los acuerdos en el aula, las respuestas

improvisadas de los estudiantes y los espacios virtuales; a la utilización de recursos tales los medios virtuales, los libros textos y el portafolio; entre otros.

Según Díaz (2005) dijo el procesamiento de la información son actuaciones que se dan a través del comportamiento y de las prácticas pedagógicas del docente dentro de las clases y rutinas del docente construidas con la experiencia y el tiempo. Asimismo el autor manifiesta, que el procesamiento de la información brinda información y retroinformación a través de feedback (retroalimentación) extrínseco e intrínseco. En este sentido, Salas (2008) dijo que en el área pedagógica, el concepto de feedback se refiere que el docente indica al estudiante como se desempeñó en el proceso de su aprendizaje integral con el fin de mejorar su desempeño futuro, para lo cual el docente identifica de manera descriptiva y oportuna los aspectos positivos y dificultades y conduce a enmendar o superar esos puntos de mejora. Por otro lado, según Dirección Regional de Educación Pasco (2020) dijo que la retroalimentación en el marco del contexto virtual, el docente utiliza este medio para apoyar al estudiante a reconocer o identificar el modo que él aprende; además que debe valorar su adaptación continua, sus resultados y su autorregular durante todo el proceso de aprendizaje. Por su parte Abuín y Rodríguez (2018) trascibieron que cuando alguien recibe retroalimentación extrínseca hace en que esa persona se impulse en seguir con el desarrollo de su aprendizaje, mejora su ejecución, ya que le permite continuar su trabajo durante más tiempo. Por otro lado según Cabrera y Ruiz (2005) dijeron que la retroalimentación externa debe apuntar a brindar la información necesaria a tal punto que el estudiante sea capaz de ejecutar retroalimentación interna. En ese sentido, la retroalimentación extrínseca tiene la finalidad de brindar comentarios constructivos, motivadores, que apunto de fortalecer sus habilidades y superar sus dificultades del estudiante en la etapa de la retroalimentación intrínseca.

II. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Bautista (2016) dijeron que una indagación es correlacional ya que buscan saber la unión, relación, vínculo que pueda tener las variables o elementos, en un contexto en singular o propia de la situación. Por lo citado, este tipo de estudio es correlacional; puesto que se investigó por medio de la teoría y los antecedentes si hay algún vínculo entre los dos conceptos de estudio. También es nivel descriptivo ya que según Díaz (2006) dijo que este tipo de estudio determina o calcula de forma dependizada a los conceptos, categorías o variables a las que hacen referencia. En ese sentido, según Gómez (2006) indicó que las investigaciones descriptivas se basan encontrar o hallar de manera específica de manera correcta las propiedades, sus rasgos, características y los aspectos más resaltantes de la unidad de análisis que se quiere investigar. Asimismo esta investigación es básica ya que surge a base de teorías ya comprobadas y solo tiende a ver otra realidad sin modificar la ciencia describió el fenómeno tal como sucedió

Según Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno (2018) mencionaron en este tipo de diseño no experimental no se hace cambios ni alteraciones; es decir, no se trabaja sobre la variable con el fin de no cambiar su naturaleza real; en otras palabras, se investiga los fenómenos tal como es su realidad y se informa las características propias tal es su naturaleza; sin impulsar, cambiar la conducta de la población en investigación. Por lo tanto, en el presente trabajo es una investigación no experimental; puesto que se observó el fenómeno en su realidad; sin intervención del investigador desde su contexto natural, con el fin de describir las dos variables y su relación. Además, que es transversal porque Según Hernández, Fernández y Bautista (2016) menciono que un estudio científico es transversal cuando se aplicar un instrumento de medición en un solo momento. En ese sentido se aplicó un cuestionario a los docentes sin alterar su fenómeno, su situación ni sus características.

Este trabajo de investigación es cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) describen que una investigación puede ser llamado enfoque cuantitativo cuando el estudio científico es secuencial y Probatorio. Los fenómenos que se observan o miden se codifican para obtener resultados estadísticos. En ese sentido en esta investigación las respuestas hechas por la unidad de análisis fueron colocado y codificador mediante el Excel para obtener la base de datos y se realizó codificación por medio de datos numéricos para determinar el nivel de las variables y cuál es su relación; además medir sus dimensiones. Todos estos datos serán procesados con ayuda de estadísticos descriptivos buscando su relación con el programa SPSS.

3.2 Variables, operacionalización

En relación a la primera variable clima institucional en la definición conceptual tenemos a Arnaiz (2017) quien menciona que el clima institucional debe manifestarse por medio de un ambiente que satisfaga y favorezca la educación; asimismo ayude al desarrollo integral de los individuos que trabajan en la institución y en el que cultiven las relaciones interpersonales. Por otro lado su definición operacional de la variable en mención se trabajó mediante 4 dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación en un contexto virtual. Asimismo, tiene 8 indicadores, 24 ítems y se usó la escala de Likert para obtener las respuestas. Los resultados se midieron median el nivel deficiente regular y eficiente.

En relación a la segunda variable evaluación formativa su definición conceptual según Diaz (2005) menciona que la evaluación formativa es un instrumento que sirve para dar respuesta a la atención de la variedad característico de cada estudiante y guiada a las acciones decisivas que hayan tomado oportunas para el aprovechamiento de la enseñanza y aprendizaje. Su definición operacional de la variable en mención se trabajó mediante 4 dimensiones: regulación continua, modalidades de regulación, mecanismo de regulación y procesamiento de la información en un contexto virtual. Asimismo, tiene 12 indicadores, 36 ítems y se

usó la escala de Likert para obtener las respuestas. Los resultados se midieron mediante el nivel deficiente regular y eficiente.

3.3 Población, muestra y muestreo

Ibáñez (2015) dijo que la población vendría ser un conjunto definido y condicionado de personas que están un universo es decir que pertenecen a un mismo contexto y de los cuales quiere investigar para estudiar alguna inferencia. En ese sentido la población que se definió y limito en esta investigación estuvo por 78 profesores de la IE N° 2053 del distrito de independencia. De lo cual se decidió trabajar con toda esta población por lo tanto no hubo muestra; a esto llamamos población censal; ya que según Naghi (2000) dijo en un trabajo de investigación si en lugar de utilizar el muestreo, se utiliza a todos los miembros del estudio para lograr los valores indispensables se le denomina población llamada censal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Rodríguez (2003) menciona que la técnica de recopilación de datos son las acciones coordinadas para conseguir un fin del diseño de investigación; es decir la parte operativa del diseño de la investigación; hace relación método de ejecutar la investigación; además que hace referencia también a las condiciones y lugar de recopilación de datos. En ese sentido la técnica para esta investigación fue por medio del formulario virtual para la recolección de datos. Por otro lado según Corral (2014) dijo los valores de una investigación, son exclusivamente de la realidad de la población o muestra de estudio y que los datos son fielmente reales, es necesario conocer los diferentes tipos de instrumento además de conocer en qué ambiente o contexto pueden ser usados. En ese sentido el instrumento que se utilizo fue dos cuestionarios uno para cada categoría con preguntas cerradas con varias opciones.

Tabla 1.

Ficha técnica del instrumento para medir el clima institucional

Nombre del Instrumento	Cuestionario de clima institucional
Autor(a):	Roger Adán Marchan Obregón
Lugar:	Lima, Independencia
Fecha de aplicación	Diciembre del 2020
Objetivo:	Recoger información sobre el clima institucional
Administrado a:	Docentes de EBR
Tiempo:	15 minutos
Margen de error:	0,5
Observación:	De manera virtual

Tabla 2.

Ficha técnica del instrumento para medir la evaluación formativa

Nombre del Instrumento	Cuestionario de evaluación formativa
Autor(a):	Roger Adán Marchan Obregón
Lugar:	Lima, Independencia
Fecha de aplicación	Diciembre del 2020
Objetivo:	Recoger información sobre la evaluación formativa
Administrado a:	Docentes de EBR
Tiempo:	20 minutos
Margen de error:	0,5
Observación:	De manera virtual

La Validez de este instrumento fue mediante el juicio de expertos; puesto que según Gento y Ludwig (2012) dijeron en todo tipo de investigación que quiere ser de calidad debe ponerse de manifiesto el instrumento que se va utilizar para verificar si que tan útil es para recoger información que se quiere dar a conocer, su la redacción y que tan consistente es el desarrollo de este instrumento. Dicho esto se puede decir que el instrumento de este trabajo paso por tres respetados profesionales especialista en los temas relacionados en esta investigación. De las cuales se menciona a los expertos de la siguiente manera:

Tabla 3: *Validador de expertos*

Validador	Resultados
Mg. Cerafin Urbano, Virginia Asunción	Aplicable
Mg. Antaurco Espejo Lina María	Aplicable
Dr. Carlos Sixto Vega Vilca	Aplicable

En relación a la confiabilidad del instrumento según Ruiz (2015) menciono que un instrumento para medir que tan útil es, pasa por un modelo de confiabilidad que determina el grado de utilidad de acuerdo a los resultados obtenidos en una determinada ocasión. Esto sirve para garantizar que si se volvieron a medir con un fenómeno similar dieran datos similares. Es decir, la confiabilidad predice algo que es posible que va suceder ya que es estable. En ese sentido, este trabajo de investigación para medir confiabilidad de las variables clima institucional y evaluación formativa se usó el Alfa de Cronbach.

Tabla 4: *Confiabilidad de los instrumentos de las variables*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima institucional	0.864	24
Evaluación formativa	0.928	36

3.5 Procedimiento

Se elaboro un formulario de Google, en ello se transcribió los dos instrumentos para medir el clima institucional y la evaluación formativa mediante dos cuestionarios. El primer cuestionario estuvo conformado por 24 ítems que correspondían a las 4 dimensiones de la primera variable y el segundo cuestionario estuvo conformado por 36 ítems que correspondían a las 4 dimensiones de la segunda variable. La aplicación de dicho formulario se realizó por medio de un link para que los docentes desarrollen dichos cuestionarios desde la comodidad de su casa ya que se utilizó los medios virtuales para hacerles. Ante de ello se solicitó a directora de la institución educativa N° 2053 el permiso para realizar las encuestas, por medio de una carta de presentación que facilito la universidad, en donde se detalló el motivo del desarrollo de dicho formulario por parte de los docentes, al ser

parte de la unidad de estudio. El envío del link, se compartió a la directora y a su vez ella lo compartió con los subdirectores de cada nivel para hacerlo masivo a los docentes; así mismo, se recordó cada cierto tiempo para llegar completar con el total de la población que haya desarrollado. Una vez obtenido los datos, se codificó por medio de Excel para obtener la información ordenada para luego pasarlo al programa SPSS para analizar con datos estadísticos y llegar a la finalidad de la investigación que era determinar la relación que existe entre clima institucional y la evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes; además de sus respectivas dimensiones; de este modo se logró realizar la discusión, conclusiones y recomendaciones respecto a los resultados obtenidos.

3.6 Método de análisis de datos

El método según Calderón y Alzamora (2010) dijeron que es un procedimiento que se aplica para tratar un problema o un conjunto de problemas en la búsqueda de dar soluciones (p.9) En este sentido esta investigación se buscó dar solución al problema de investigación por medio de validar las hipótesis de la investigación; para ello se desarrolló la estadística descriptiva mediante la tabla de frecuencia. Según Serrano (2020) dijo que “la estadística descriptiva es el procedimiento empleado para ordenar y definir de forma resumida lo observado por medio cuantitativos a través de las tablas, gráficos o valores numéricos”. (p.80). Por consiguiente, se utilizó el método de análisis estadístico Rho de Spearman para definir de manera resumida posible vinculo o relación que hay entre estas dos categorías clima institucional y evaluación formativa y sus respectivas dimensiones mediante los resultados obtenidos; esto fue posible por medio del programa SPSS. Por otro lado, para medir la confiabilidad y se usó el análisis estadístico de Alfa de Cronbach por medio de programa especializado para obtener los resultados, el SPSS.

3.7 Aspectos éticos

Según Cegarra (2011) dijo que toda investigación debe recoger aspectos éticos como: la honestidad, para prevalecer la verdad del conocimiento; Admisión del error, que se demuestre los resultados sin afectar la realidad; la lealtad, por medio de confidencialidad de los datos de estudio y humildad, en la búsqueda de la verdad sin perjuicios. En ese sentido en esta investigación se ha respetado los derechos de los autores mencionados en esta investigación ya que se ha cuidado y se ha citado a la información obtenida por las bases teóricas, puesto que las fuentes y lo dicho por los autores no fueron cambiados, solo mencionado con otras palabras, se conservaron su originalidad y se citó según la norma APA donde se mencionó los nombre de los autores de las teorías usadas; de este modo, se ha seguido el reglamento de investigación de universidad Cesar Vallejo. Asimismo se ha mantenido en la reserva a los datos de los agentes que fueron unidad de análisis, ya que han sido conservados en el anonimato para mantener su privacidad; se mantuvo la objetividad de la investigación, ya que se describió la realidad tal como es sin ser cambiados, ni manipulado por el investigador.

IV. RESULTADOS

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima institucional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	15	19,2%
	Regular	37	47,4%
	Eficiente	26	33,3%
	Total	78	100%

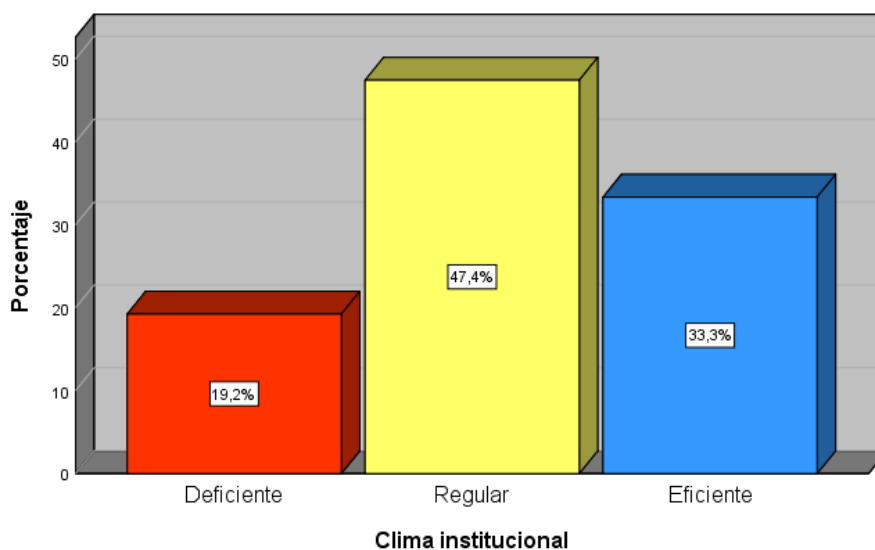


Figura 1. Niveles del clima institucional.

De acuerdo los resultados de la tabla 5 se observa que el 47,4% de los profesores manifiestan que el clima institucional es regular, el 33,3% de los profesores se evidencia que es eficiente y el 19,2% de los profesores revelan que el clima institucional es deficiente.

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable clima institucional.

Niveles	f	Comunicación	f	Motivación	f	Confianza	f	Participación
Deficiente	16	20,5%	15	19,2%	24	30,8%	24	30,8%
Regular	37	47,4%	38	48,7%	41	52,6%	40	51,3%
Eficiente	25	32,1%	25	32,1%	13	16,7%	14	17,9%
Total	78	100%	78	100%	78	100%	78	100%

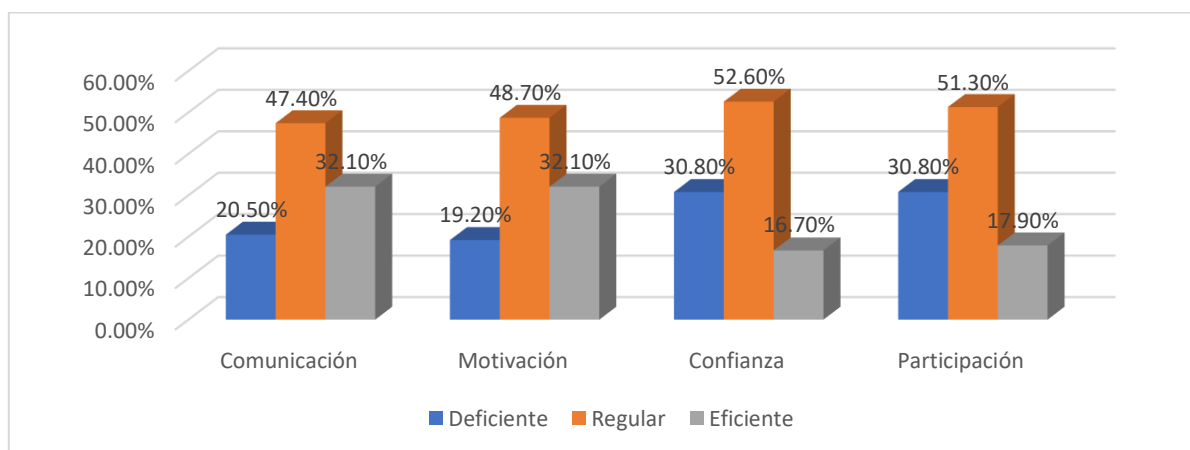


Figura 2. Niveles de las dimensiones de la variable clima institucional.

De acuerdo los resultados de la tabla 6, se percibe que el 47,4% de los docentes contestaron que la comunicación es regular, el 32,1% de los docentes encuestados muestran que es eficiente y el 20,5% de los docentes encuestados revelan que la comunicación en la entidad es deficiente. Asimismo, se obtuvo de las encuestas realizadas que el 48,7% de los docentes encuestados revelo que la motivación es regular, el 32,1% indicaron que es eficiente y el 19,2% de los docentes encuestados expreso que la motivación en la institución es deficiente. También, se descubre que el 52,6% de los docentes indican que la confianza es regular, el 30,8% de los docentes encuestados muestran que es deficiente y el 16,7% de los docentes revelan que la confianza en la institución es eficiente. Por último de esta tabla se visualizó que la dimensión participación, donde el 51,3% de los profesores revelo que la participación es regular, el 30,8% manifestaron que es deficiente y el 17,9% de los encuestados manifestó que la participación en la entidad es eficiente.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable evaluación formativa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	14	17,9%
	Regular	40	51,3%
	Eficiente	24	30,8%
	Total	78	100%

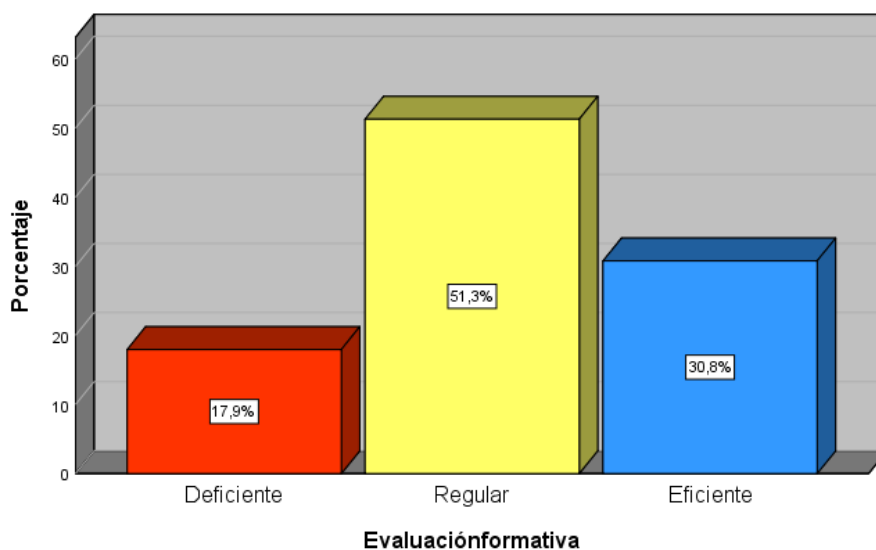


Figura 3. Niveles de la evaluación formativa.

De lo observa en la tabla 7 los resultados, se describe que el 51,3% de los profesores respondieron que la evaluación formativa es regular, el 30,8% de los profesores encuestados indicaron que es eficiente y el 17,9% de los profesores encuestados revelan que la evaluación formativa es deficiente.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable evaluación formativa.

Niveles	f	Regulación continua	f	Modalidades de regulación	f	Mecanismo de regulación	f	Procesamiento de la información
Deficiente	23	29,5%	15	19,2%	15	19,2%	16	20,5%
Regular	42	53,8%	39	50%	37	47,4%	36	46,2%
Eficiente	13	16,7%	24	30,8%	26	33,3%	26	33,3%
Total	78	100%	78	100%	78	100%	78	100%

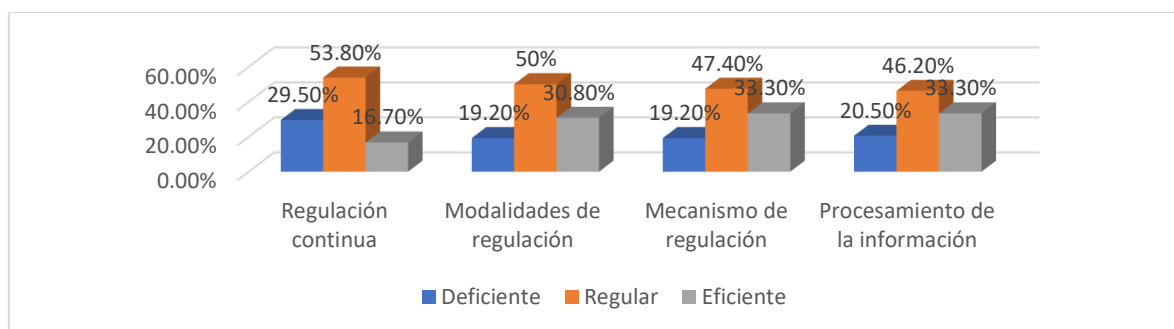


Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable evaluación formativa.

Como se observa en la tabla 8 de los resultados obtenidos ante la aplicación de la encuesta, se percibe que el 53,8% de los docentes indicaron que la regulación continua es regular, el 29,5% de los docentes encuestados muestran que es deficiente y el 16,7% de los docentes encuestados revelan que la regulación continua es eficiente. Asimismo, el 50% de los docentes encuestados señalan que las modalidades de regulación son regular, el 30,8% de los docentes encuestados indican que son eficientes y el 19,2% de los docentes encuestados respondieron que las modalidades de regulación son deficientes. También, el 47,4% de los docentes encuestados respondieron que los mecanismos de regulación son regular, el 33,3% de los docentes encuestados indican que son eficientes y el 19,2% de los docentes encuestados señalan que el mecanismo de regulación es deficiente. Por último en esta tabla sobre las dimensiones, se observa a la dimensión procesamiento de información, donde el 46,2% manifiesta que es regular, el 33,3% señalaron que es eficiente en la entidad y el 20,5% revelaron que es deficiente en dicha entidad mencionada.

Tabla 9
Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman.

			Clima institucional	Evaluación formativa	Regulación continua	Modalidades de regulación	Mecanismo de regulación	Procesamiento de la información
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,667**	,737**	,553**	,557**	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	78	78	78	78	78	78
	Evaluación formativa	Coefficiente de correlación	,667**	1,000	,813**	,874**	,921**	,900**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	78	78	78	78	78	78
	Regulación continua	Coefficiente de correlación	,737**	,813**	1,000	,567**	,621**	,712**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	78	78	78	78	78	78
	Modalidades de regulación	Coefficiente de correlación	,553**	,874**	,567**	1,000	,801**	,715**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	78	78	78	78	78	78
	Mecanismo de regulación	Coefficiente de correlación	,557**	,921**	,621**	,801**	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	78	78	78	78	78	78
	Procesamiento de la información	Coefficiente de correlación	,457**	,900**	,712**	,715**	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	78	78	78	78	78	78

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ho: No existe relación entre el clima institucional y la evaluación formativa.

H1: Existe relación entre el clima institucional y la evaluación formativa.

En la tabla 9 se observa que la prueba de Rho Spearman ha rechazado la hipótesis nula (Ho), tanto como la general y sus específicas y acepta la hipótesis (H1) tanto en la general y sus específicas; puesto que la relación del clima institucional y la evaluación formativa su valor es ($r = 0.667$) lo que quiere decir que hay una correlación positiva moderada, a parte que el $p = 0,000$ resulta ser menor al de $p < 0,05$ y en efecto la relación es significativa al 95%; por lo tanto se asume que existe relación entre el clima institucional y la evaluación formativa. También, existe la relación entre clima institucional y la regulación continua porque su valor es ($r = 0,737$) lo cual es correlación positiva alta, Además, existe relación entre el clima institucional y las modalidades de regulación porque su valor es ($r = 0,553$) lo

cual indica una correlación positiva moderada. También, existe relación entre el clima institucional y el mecanismo de regulación porque su valor es ($r = 0.557$) lo cual menciona una correlación positiva moderada y finalmente existe relación entre el clima institucional y el procesamiento de la información, porque su valor es ($r = 0,457$) lo cual indica una correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

En primer lugar sobre la hipótesis general; de acuerdo los resultados, el 47,4% de los profesores dicen que el clima institucional es regular y el 51,3% de los profesores indican que la evaluación formativa es regular. Se concluyo que hay una la relación significativa entre el clima institucional y la evaluación formativa en la población de estudio. Estos resultados se asemejan a la tesis de Meza (2019) quien concluyó que hay una relación significativa entre el clima institucional y la calidad de servicio educativo en la institución que se realizó el estudio, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.792 siendo una magnitud buena. Estos resultados están relacionados con la teoría de Arnaiz (2017) quien dijo que de acuerdo a los criterios, normas, valores y principios de una institución; el clima institucional debe manifestarse por un ambiente que apoye a la educación, el desarrollo integral del personal y en el que ejerciten y mantengan las relaciones interpersonales.

Los resultados mencionados en el párrafo anterior también hay una similitud con la tesis de Rosales (2018) quien concluyó que los docentes que tienen alto nivel de conocimiento sobre evaluación formativa también tienen nivel satisfactorio en la práctica de su labor docente. Asimismo, estos resultados tienen una coincidencia con la tesis de Tarrillo (2019) quien estableció la correlación entre la variable evaluación formativa y los niveles alcanzados en el área de matemática en las instituciones en estudio; se observa que se obtuvo una significancia igual a 0.015, dado que es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación que señala que hay una relación significativa entre las variables; es decir que, a mejor evaluación formativa, mayores serán los niveles de logro de los estudiantes. Estos resultados se sustenta con la teoría de Díaz (2005) quien menciona que la evaluación formativa es un instrumento que sirve para dar respuesta a la atención de la variedad característico de cada estudiante y guiada a las acciones decisivas que hayan tomado oportunas para el aprovechamiento del proceso de enseñanza y aprendizaje. También estos resultados se apoyan en las teorías actuales que al estar en pandemia la evaluación formativa se da en un

contexto virtual; en ese sentido han nacido nuevas teorías como la de UNESCO (2020) quien dijo que la evaluación formativa en los tiempos que se vive hoy en día se requiere poner mayor interés, puesto la evaluación formativa en el contexto virtual permite seguir obtener la información respecto a qué lo que aprenden los estudiantes, pero que se debe atender los complejos contextuales en que se aprende y evalúa en situaciones de emergencia sanitaria por pandemia.

En segundo lugar sobre la hipótesis específica 1; de acuerdo los resultados, el 47,4% de los profesores dicen que el clima institucional es regular y el 53,8% de los profesores indican que la regulación continua es regular. Se concluyó que hay una relación significativa entre el clima institucional y la dimensión regulación continua en la institución investigada. Estos resultados tienen una coincidencia con la tesis de Atoche (2019) quien estableció la relación de la evaluación formativa y el desempeño docente en la institución de estudio y concluyo que la variable evaluación formativa se relaciona directamente con el desempeño docente; además que la dimensión regulación continua también se relaciona directamente con el desempeño docente. Estos resultados se relacionan con la teoría de Díaz (2005) indica que la regulación continua tiene componentes que deben ser usados por docentes para que sean contemplados por los estudiantes. Además que estos resultados le da soporte la teoría de López (2018), manifestó que la evaluación formativa es una serie de acciones encaminada a una evaluación dirigida con el fin de promover en el estudiante su reflexión de sus propios saberes para lograr el control de sus aprendizajes.

Los resultados mencionados en el párrafo anterior también tienen una relación con la tesis de Ortega (2020) quien identifico la relación entre las orientaciones de la cultura organizacional con las orientaciones del clima organizacional en un grupo de docentes de cinco colegios de la ciudad de Bogotá; por la cual tuvo como conclusión que si hay una relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en las instituciones que fueron objeto de estudio. Se relacionan con la teoría de Chiang y Martín (2010) quienes dijeron que el clima organizacional se define como un entorno ambiental en donde se revelan las

actitudes personales que se manifiestan de forma individual y grupales; es decir, es un entorno emocional y social significativo para sus miembros.

En tercer lugar sobre la hipótesis específica 2; de acuerdo los resultados, el 47,4% de los profesores dicen que el clima institucional es regular y el 50% de los profesores indican que las modalidades de regulación es regular, se concluyó que hay una relación significativa entre el clima institucional y la dimensión modalidades de regulación en la institución investigada. Estos resultados se semejan con la tesis de Leyva (2020) quien concluyó que hay una correlación significativa entre la evaluación formativa y la calidad educativa; así como también para las dimensiones reguladora, continua y retroalimentadoras (feedback) existe esa correlación significativa con la calidad educativa. También estos resultados tienen una concordancia con el trabajo de investigación que presento Unesco (2020) quien menciona en una de sus conclusiones más relevantes fue que utilizan adecuadamente la evaluación formativa. Por otra parte estos resultados, se apoyan de la teoría Popham (2018) quien dijo que la evaluación formativa es la manera más eficiente y efectiva de acomodar los aprendizajes de los estudiantes; puesto que ayuda al docente a que enseñe mejor; es decir para el autor la evaluación formativa es una herramienta que va transforma la enseñanza en caso lo interpreten y lo ejecuten de forma correcta ya que ayudara mucho al docente y estudiante. También estos resultados se sustenta con la teoría de Díaz (2005) quien menciono que la modalidad de regulación pedagógicas se da por medio de tres acciones: la proactividad, interactividad y la retroactividad que serían los indicadores.

En cuarto lugar sobre la hipótesis específica 3; de acuerdo los resultados, el 47,4% de los profesores dicen que el clima institucional es regular y el 47,4% de los profesores indican que los mecanismos de regulación es regular. Se concluyó que hay relación significativa entre el clima institucional y la dimensión mecanismo de regulación en la institución investigada. Hay una similitud con la tesis de Ortega (2015) quien tuvo como finalidad determinar el nivel de aplicación de la evaluación formativa de los docentes del área de Ciencia, Tecnología y Ambiente en el distrito de Hunter Arequipa y concluyo que hay predominancia de docentes del área

estudiada que aplican la evaluación formativa en su labor didáctica; además que las dimensiones en la regulación, en la retroalimentación (feedback), en la acción continua es la más aplicada por los docentes en un nivel alto. Estos resultados se relacionan con la teoría de Díaz (2005) dijo los mecanismos de regulación son propuestos por cada docente para una determinada situación en el contexto concreto y específico; en estos tipos de mecanismos de regulación se acostumbran a referirse a la dirección de la regulación al referirse a todo el grupo, a grupos pequeños y de forma individual; a las adaptaciones curriculares tales como la metodología de trabajo, los objetivos esperados y criterios de evaluación; a la adaptación de la situación tales como los acuerdos en el aula, las respuestas improvisadas de los estudiantes y los espacios virtuales; a la utilización de recursos tales los medios virtuales, los libros textos y el portafolio; entre otros.

Por último lugar, sobre la hipótesis específica 4; de acuerdo los resultados, el 47,4% de los profesores dicen que el clima institucional es regular y el 46,2% de los profesores indican que los procesamientos de la información es regular. Se concluyó que hay la relación entre el clima institucional y la dimensión procesamiento de la información en la institución investigada. Estos resultados sobre la dimensión mencionada son distintos con la tesis de Atoche (2019) quien en una de sus conclusiones menciona que la dimensión retroalimentadoras (procesamiento de información) no se relaciona directamente con el desempeño docente. Sin embargo los resultados mencionados anteriormente se argumentan con la teoría de Díaz (2005) quien dijo el procesamiento de la información son actuaciones se dan a través del comportamiento y de las prácticas pedagógicas del docente dentro de las clases y rutinas del docente construidas con la experiencia y el tiempo; asimismo estos procesos de información brinda información y retroinformación a través de feedback (retroalimentación) extrínseco e intrínseco.

Los resultados mencionados en el párrafo anterior también tiene un parecido con la tesis de Macias (2019) quien concluyó que hay una alta influencia del Clima Institucional sobre la Gestión administrativa en la institución investigada, esto demostrado por los valores hallados en donde el coeficiente determinado es

de 0,982 alta correlación con un p valor menor a alfa es decir que $0,007 < 0,05$ (significativo), llegándose a deducir también mediante la línea de regresión, que si el clima institucional es bueno la gestión administrativa también será buena. También estos resultados tiene una similitud con el trabajo de investigación de Montoya, Beii, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017) quienes tuvieron la finalidad de determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en institución estudiada en el cual concluyo que hay una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción labora. Asimismo los resultados mencionados se apoyan a la teoría de Rodríguez, García y Cerda (2018) quienes mencionaron quienes mencionaron que el clima organizacional se desarrolla por dos condiciones ambientales; la primera el clima interno a la organización, en ello se encuentra el desempeño de la persona quien labora en la institución y a segunda es por la condición externa, en ello se encuentra la grado o nivel que se encuentra la organización en el aspecto social. Estos resultados también se apoyan a la teoría de Diaz (2005) quien dijo que el procesamiento de la información son actuaciones se dan a través del comportamiento y de las prácticas pedagógicas del docente dentro de las clases y rutinas del docente construidas con la experiencia y el tiempo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En referencia al objetivo general, se concluyó según los resultados de la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.667$) que hay una correlación positiva moderada, se asumió que hay una relación significativa entre el clima institucional y la evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, Independencia, Lima, 2020.

Segunda: En referencia al objetivo específico 1, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.737$) que hay una correlación positiva alta, se asumió que hay una relación significativa entre el clima institucional y la dimensión regulación continua durante el contexto virtual de los docentes de la institución que se investigó.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.553$) que hay una correlación positiva moderada, se asumió que hay una relación significativa entre el clima institucional y la dimensión modalidades de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución que se investigó.

Cuarta: En referencia al objetivo específico 3, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.557$) que hay una correlación positiva moderada, se asumió que hay una la relación significativa entre el clima institucional y la dimensión mecanismo de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución que se investigó.

Quinta: En referencia al objetivo específico 4, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.457$) que hay una correlación positiva moderada, se asumió que hay una la relación entre el clima institucional y la dimensión procesamiento de la información durante el contexto virtual de los docentes de la institución que se investigó.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Los profesores de la institución educativa en la cual se investigó deben buscar consensos para mantener o subir el clima institucional y de este modo participar con mejor entusiasmo a las capacitaciones sobre la evaluación formativa en el contexto virtual. De este modo ayudará a un mejor manejo de este clima institucional y evaluación formativa no solo en tiempo virtual sino presencial.
- Segunda: Los directivos de la institución educativa en la cual se investigó deben propiciar mecanismos para que el docente se sienta un mejor clima institucional y de este modo el directivo pueda realizar el acompañamiento más eficaz al docente en la dimensión regulación continua con mayor confianza.
- Tercera: Los profesores del mismo grado o por ciclos deben ponerse de acuerdo de aplicar estrategias que ayuden al desarrollo de la dimensión modalidades de regulación; de este modo ejecutar mejor las actividades programadas con los estudiantes.
- Cuarta: Los profesores deben usar diferentes mecanismos de regulación para desarrollar mejor papel como pedagogo; de este modo en su práctica pedagógica tenga las herramientas necesarias para aportar en conocimientos en su trabajo colegiado esto permitirá un mejor control en el clima instruccional con sus pares.
- Quinta: Los directivos deben mantener o subir el nivel la comunicación con los mediante el acompañamiento a docentes; pueden usar como estrategia de interactuar asertivamente con los docentes y la vez si el docente recopila la dimensión proceso de información de forma correcta en sus estudiantes por medio de la retroalimentación ello ayudará a despejar algunas dudas que puedan tener.

VIII. REFERENCIAS

- Abuín, V. y Rodríguez, I. (2018) Principios del aprendizaje I/IV: El Feedback. Recuperado de: <https://ginvestigaciontmo.com/2018/03/12/principios-del-aprendizaje-i-iv-el-feedback/>
- Arnaiz, J. (2018) Ser para educar y educar para ser. Editorial: educar carisma. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=FnPHDwAAQBAJ&hl=>
- Arnaiz, J. (2018) Ser para educar y educar para ser. Editorial: educar carisma. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=FnPHDwAAQBAJ&hl=Arnaiz, J. \(2018\) Ser para educar y educar para ser. Editorial: educar carisma. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=FnPHDwAAQBAJ&hl=](https://books.google.com.pe/books?id=FnPHDwAAQBAJ&hl=Arnaiz, J. (2018) Ser para educar y educar para ser. Editorial: educar carisma. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=FnPHDwAAQBAJ&hl=)
- Atoche, L. (2019) Evaluación formativa y desempeño docente en una institución educativa, Querecotillo – 2018 [Tesis de Maestría, universidad Cesar Vallejo] Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39732>
- Balarezo, S (2015) La confianza: un valor por reinventar. Udep. Universidad de Piura. Recuperado de: <http://udep.edu.pe/hoy/2015/la-confianza-un-valor-por-reinventar/>
- Barrientos, M. (2005) LA participación algunas precisiones conceptuales. Asignatura Extensión Rural. F.C.A.-U.N.C. Recuperado de: <http://agro.unc.edu.ar/~extrural/LaPARTICIPACION.pdf>
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Cabrera, D. y Ruiz, G (2005) Utilización del feedback en la enseñanza de habilidades motrices en la educación física. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, pp. 167. Recuperado de: https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/5332/1/0235347_01993_0015.pdf
- Calderón, J. y Alzamora L. (2010) Metodología de la investigación científica en posgrado. Safe creative. Lima, Perú. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=LedvAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=>

- Cegarra, J. (2011) Metodología de la investigación científica y tecnológica. 2ª ed. Dias de Santos, pp 70- 72. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=-XG4KMFNnP4C&pg=PA70&dq=>
- Chiang, M., Martín, M. y Nuñez, A. (2010) Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Univ Pontificia Comillas. España. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&hl=es&source=gb_snavlinks_s
- Conexiónesan (2020) ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/08/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia/>
- Corral, Y. (2014) Instrumento de recolección de datos: Validez y confiabilidad. Académica Española. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=YNPEoQEACAAJ&dq=>
- Díaz, J. (2005) La evaluación formativa como instrumento de aprendizaje en educación física. Publicaciones Inde. Cataluña. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=PJCD3HcgxjYC&hl=es&source=gb_snavlinks_s
- Díaz, F. Y Barriga, A. (2002) Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo: una interpretación constructivista. México: McGraw Hill Recuperado de: https://des-for.infed.edu.ar/sitio/upload/diazbarrigacap8_EVALUACION.pdf
- Díaz, V. (2006) Metodología de la investigación científica y bioestadística para médicos, odontólogos y estudiantes de la ciencia de la salud. Santiago: RIL editores Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=KfscYYsconYC&pg=>
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008) Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. En Avances en Medición, 6, pp.6 Recuperado de: http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
- Evidence Based Metrics (2020) ¿Vale la pena medir Clima Organizacional en equipos virtuales? Disponible en: <https://www.ebconsulting.cl/blog/vale-la-pena-medir-clima-organizacional-en-equipo-virtuales> Dirección Regional de Educación

- García, M. (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración, núm. 42, julio-diciembre, 2009, pp. 43-61 Universidad del Valle Cali, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gento, S. y Ludwig G. (2012) La Investigación en El Tratamiento Educativo de la Diversidad. Editorial Uned. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=xjy28afSJNsC&dq=>
- Gómez (2006) Introducción a la metodología de la investigación científica. 1ª ed. Brujas, pp. 65. Córdoba, Argentina. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXP4U7aMC&printsec=>
- Grupo Human (2020) Covid-19: el reto de mantener un clima laboral positivo cuando el entorno es negativo. Recuperado de: <https://www.grupohuman.com/post/covid-19-el-reto-de-mantener-un-clima-laboral-positivo-cuando-el-entorno-es-negativo>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A y Moreno, L. (2018) Metodología de la investigación científica. Editorial 3 ciencias. Alicante. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec>
- Hernández, Fernández y Bautista (2016) Metodología de la investigación. 6ta edición. Editoria Mc Graw Hill Education
- Herrera, J (2008) La participación social. Recuperado de: <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/10/participacion-social.pdf>
- Ibáñez, J. (2015) Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica. Editorial Dikynson. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ggTdBAAQBAJ&dq=>
- Leyva, M. (2020) Evaluación formativa y calidad educativa según los docentes de la Institución Educativa 3052 de Independencia 2019 [Tesis de Maestría, universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4254>
- López, V. (2018) Evaluación formativa y compartida en Educación Superior: Propuestas, técnicas, instrumentos y experiencias. Narcea Ediciones. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=wwakDwAAQBAJ&pg=>

- Macias, P. (2019) clima institucional y gestión de la educación en la institución educativa secundaria nacional mixto señor de Ccoyllor ritty – Ocongate – 2018 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco] Recuperado de: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/4266>
- Mañú, J. y Goyarrola, I. (2018) Docentes competentes: Por una educación de calidad. Nacea. S.A de ediciones. Madrid. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=wPakDwAAQBAJ&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Martin, M. (2000) Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Rev. Educar 27, 2000 (Ed. España). 103-117 Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736>
- Meza, L (2019) El clima institucional y su relación con la calidad de servicio educativo en la institución educativa N° 20091 San Martín de Porres – Picoy, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3838>
- Ministerio de educación (2016) Currículo nacional de la educación básica. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016.pdf>
- Ministerio de educación (2020) Resolución Viceministerial N° 093-2020-MINEDU. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/632256/RVM_N__093-2020-MINEDU.pdf
- Ministerio de educación (2020) Resolución Viceministerial N° 085-2020-MINEDU. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574842/RVM_N__085-2020-MINEDU.pdf
- Montoya, J., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M y Padilla, A. (2017) Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Cienc Trab. vol.19 no.58 Santiago. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Morales, H., Torres, A. y Zapata, E. (2017) Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida – Guainía. Universidad cooperativa de Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12494/12241>

- Naghi, M. (2000) Metodología de la investigación. 2ª ed. Limosa Noriega Editores. México. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&printsec=>
- Organización mundial de la Salud (2020) La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. Recuperado de: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es
- Ortega, F (2020) relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en docentes de cinco colegios de la ciudad de Bogotá [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia] Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25058?mode=full>
- Ortega, M. (2015) Evaluación formativa aplicada por los docentes del área de ciencia, tecnología y ambiente en el distrito de Hunter Arequipa. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia] Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/118>
- Pasco (2020) Guía de retroalimentación para los niveles y modalidades de la educación básica en la educación a distancia de la región pasco, pp3. Recuperado de: https://drepasco.gob.pe/wpcontent/uploads/2020/08/gu%C3%ADa_retroalimentaci%C3%B3n_distancia.pdf
- Popham, W. (2018) Evaluación trans-formativa: El poder transformador de la evaluación formativa. Narcea Ediciones. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=8eukDwAAQBAJ&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Rodriguez, A., Garcia, M. y Cerda, J. (2018) La empresa comunica: protocolo y lenguaje organizacional. Editorial Gedisa. España. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ZmGbDwAAQBAJ&pg=>
- Rodríguez, E. (2003) Metodología de la investigación: La creatividad, el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesionalista de éxito. Universidad autónoma de tabasco. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA77&dq=>
- Rosales, M. (2018) El nivel de conocimiento sobre evaluación formativa en la práctica de la labor docente de una Institución Educativa Secundaria de Trujillo, 2017 [Tesis de Maestría, universidad Cesar Vallejo] Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11767>

- Rosales, M. (2014) Proceso evaluativo: evaluación sumativa, evaluación formativa y Assesment su impacto en la educación actual. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación. Recuperado de https://www.academia.edu/40282888/Proceso_evaluativo_evaluaci%C3%B3n_sumativa_evaluaci%C3%B3n_formativa_y_Assesment_su_impacto_en_la_educaci%C3%B3n_actual
- Ruiz, C. (2015) Confiabilidad. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación, pp.1. Disponible en: <http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf>
- Salas, (2008) La importancia del “Feedback”: Una vivencia docente Rev Méd Chile. Pp. 133 Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872008000100018>
- Serrano, J. (2020) Metodología de la Investigación edición Gamma. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=XnnkDwAAQBAJ&pg>
- Sotelo, C (2001) Introducción a la comunicación institucional. Editorial Ariel Barcelona. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=w_LmTK66vioC&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Tarrillo, E. (2019) Influencia de la evaluación formativa en los niveles de logro alcanzados en área de matemáticas de las instituciones educativas multigrado del distrito de Buenos Aires – Morropón –Piura, 2019 [Tesis de Maestría, universidad Cesar Vallejo] Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45009>
- Unesco (2020) evaluación formativa: la experiencia de centros escolares en Latinoamérica para movilizar aprendizajes en el contexto de la covid-19. Seminario web Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374611>
- Universidad de Lima (2020) La importancia de manejar efectivamente el clima laboral durante la crisis. Recuperado de: <https://www.ulima.edu.pe/educacion-ejecutiva/noticias/la-importancia-de-manejar-efectivamente-el-clima-laboral-durante-la>

IX. ANEXOS

Anexo 1: *Matriz de la operacionalización de las variables*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Clima institucional	según Arnaiz (2017) dijo “el clima institucional debe manifestarse por medio de un ambiente que satisfaga y favorezca la educación; asimismo ayude al desarrollo integral de los agentes que trabajan en la institución y en el que cultiven las relaciones interpersonales.”	se trabajó mediante 4 dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación en un contexto virtual. Asimismo, tiene 8 indicadores, 24 ítems y se utilizó la escala de Likert para obtener las respuestas. Los resultados se medirán median el nivel deficiente regular y eficiente.	Comunicación	Comunicación	1 - 6	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Deficiente 24 - 55 Regular 56 - 87 Eficiente 88 - 120
				Información			
			Motivación	Reconocimiento	7 - 12		
				Autonomía			
			Confianza	confianza	13 - 18		
				sinceridad			
			Participación	Equipo de trabajo	19 - 24		
				Grado de coordinación			

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Evaluación formativa	Según Díaz (2005) dijo que la evaluación formativa es un instrumento que sirve para dar respuesta a la atención a la diversidad de los estudiantes y orientada a la toma de decisiones oportunas para la mejora del proceso de enseñanza	se trabajó mediante 4 dimensiones: regulación continua, modalidades de regulación, mecanismo de regulación y procesamiento de la información en un contexto virtual. Asimismo, tiene 12 indicadores, 36 ítems y se utilizó la escala de Likert para obtener las respuestas. Los resultados se medirán mediante el nivel deficiente regular y eficiente.	Regulación continua	Evaluación diagnóstica	1 - 15	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Deficiente 36 - 83 Regular 84 - 131 Eficiente 132 - 180
				Comunicación de objetivos			
				Construcción del conocimiento			
				Proceso de autorregulación			
			Modalidades de regulación	Aplicación de conocimiento	16 - 24		
				Proactiva			
				Interactiva			
			Mecanismo de regulación	Retroactiva	25 - 33		
				Dirección de la regulación			
				Adaptaciones			
Procesamiento de información	Utilización de recursos	34 - 36					
	Feedback extrínseca						

Anexos 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima institucional y evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa N° 2053, independencia, lima, 2020						
AUTORA: Roger Adan Marchan Obregon						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión regulación continua durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión modalidades de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión mecanismo de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión procesamiento de la información durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión regulación continua durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión modalidades de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión mecanismo de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión procesamiento de la información durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe la relación entre el clima institucional y la evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe la relación entre el clima institucional y la dimensión regulación continua durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020.</p> <p>Existe la relación entre el clima institucional y la dimensión modalidades de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020.</p> <p>Existe la relación entre el clima institucional y la dimensión mecanismo de regulación durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020.</p> <p>Existe la relación entre el clima institucional y la dimensión procesamiento de la información durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020.</p>	<p>VARIABLE 1: Clima institucional</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Confianza</p> <p>Participación</p> <p>VARIABLE 2: Evaluación formativa.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Regulación continua</p> <p>Modalidades de regulación</p> <p>Mecanismo de regulación</p> <p>Procesamiento de información</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental de corte transversal</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Descriptivo correlacional</p>	<p>La población es de tipo censal, está conformada por 78 docentes de la institución educativa Francisco Bolognesi</p>	<p>TECNICAS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionarios por medio de formulario Google.</p>

Anexos 3. Instrumento de recopilación de datos

No se pueden editar las respuestas

CLIMA INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN FORMATIVA

Estimados colegas.
Por medio de ustedes nos interesa saber sobre el clima institucional y la evaluación formativa. Su finalidad es aportar al trabajo de investigación que se lleva a cabo en la universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es "si existe relación entre el clima institucional y evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes". Desde ya su agradecimiento por el apoyo en el llenado de este formulario y a la vez espero que sus respuestas sean con la mayor sinceridad posible sin perjuicio alguno; puesto que, se mantendrá en el anonimato a los autores de las respuestas de este cuestionario. ¡Gracias!

*Obligatorio

Dirección de correo electrónico *

micky2431@hotmail.com

CLIMA INSTITUCIONAL

Las siguientes preguntas es para medir el clima institucional en el contexto virtual en la IE donde usted labora. En ese sentido se abordó en 4 subtemas de las cuales deberá responder una opción por cada ítem.

COMUNICACIÓN *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Se comunica con los demás docentes a través de recursos interactivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se comunica con el grupo directivo a través de recursos interactivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se comunica con los padres de familia a través de recursos interactivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La información por medios virtuales por los directivos son efectivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los medios de información mediante contexto virtual son apropiados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
La Institución Educativa reduce el envío de información durante el contexto virtual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

MOTIVACIÓN *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
La Institución Educativa reconoce el trabajo en conjunto que realiza durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
La Institución Educativa reconoce el trabajo individual que realiza durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los padres de familia reconocen el trabajo que realiza durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay la potestad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay la capacidad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay las condiciones de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CONFIANZA *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Hay confianza entre docentes en el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay confianza con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay confianza con los padres de familia en las reuniones virtuales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay sinceridad entre los demás docentes en el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay sinceridad con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay sinceridad con los padres de familia en las reuniones virtuales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

PARTICIPACIÓN *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Se realizan equipos de trabajos momentáneos en el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el equipo de trabajo hay deliberaciones durante el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participa en el equipo de trabajo para la toma de decisiones durante el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participa en la coordinación durante el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realiza coordinaciones con todos los docentes durante el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realiza coordinaciones con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

EVALUACIÓN FORMATIVA

Las siguientes preguntas tienen la finalidad de medir la evaluación formativa en el contexto virtual que usted utiliza en función como docente. De igual manera a lo anterior se abordó en 4 subtemas de las cuales deberá responder una opción por cada ítem.

Uso regulación continua *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Recopila los aprendizajes previos estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Determina situaciones concretas estudiantes en un diagnóstico durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adecua los aprendizajes estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunica a los estudiantes la experiencia de aprendizaje durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunica a los estudiantes la meta de la actividad durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Comunica a los estudiantes la meta de la actividad durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunica a los estudiantes los criterios de logro de la actividad durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Construya los conocimientos estudiantiles en el proceso de aprendizaje durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regula mi intervención en la construcción del aprendizaje de los estudiantes durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regula la construcción del aprendizaje estudiantil con la interacción entre ellos durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utiliza estrategias individuales con los estudiantes en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utiliza mecanismo de comparación en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regula actividades estudiantiles para la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regula la reflexión estudiantil sobre los conocimientos adquiridos durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regula actividades estudiantiles que permitan utilizar los conocimientos aprendidos durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regula actividades estudiantiles que permita modificar los conocimientos durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Uso de modalidades de regulación *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Regula proactivamente las actividades para atender la diversidad estudiantil durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regula proactivamente las actividades para atender las dificultades estudiantiles durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regula proactivamente las actividades para atender las fortalezas estudiantiles durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regula la interacción estudiantil para atender la diversidad durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regula la interacción estudiantil para buscar la excelencia individual durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Regula la interacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realiza retroacción en la programación según los logros alcanzados durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realiza retroacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realiza retroacción estudiantil para fortalecer los aprendizajes durante el contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Uso mecanismos de regulación *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Regula las actividades en dirección a todo el grupo de estudiantes durante contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Regula las actividades en dirección a grupos pequeños durante contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regula las actividades en dirección a trabajos individuales durante contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adapta el currículo a la metodología de trabajo durante contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adapta los compromisos del aula de acuerdo durante contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adapta el currículo con los objetivos esperados durante contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utiliza recursos de información por medio virtuales durante contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utiliza los recursos de información por medio de los libros de textos durante contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menciona los recursos de información como el portafolio durante contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Regulo el procesamiento de la información *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Retroalimenta a los estudiantes por medio de comentarios constructivos durante contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Retroalimenta a los estudiantes por medio de sus fortalezas durante contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Retroalimenta a los estudiantes a través de frases motivadoras durante contexto virtual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 4. Validación de instrumento.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: VEGA VILCA Carlos Sixto

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la educación de la UCV, en la sede Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magister.

El título nombre de mi tesis de investigación es: **Clima institucional y evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente:

Firma
Apellidos y nombre: MARCHAN OBREGON Roger Adan

D.N.I. 45130810



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima institucional

Según Amaiz (2017) de acuerdo al marco doctrinal, el clima institucional debe estar dado por un ambiente que favorezca la educación y desarrollo integral del personal y en el que cultiven las relaciones interpersonales. Asimismo, para la gestión de un adecuado clima institucional debe tener en cuenta las siguientes dimensiones: participación, apertura, amabilidad, hospitalidad, tolerancia, comunicación, motivación, confianza, creatividad y liderazgo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 Comunicación

Martin (2000) manifiesta que es el grado en que se produce la comunicación entre las personas. Cómo se produce el traslado de información que rapidez o agilidad. Cómo es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos medios del centro en la comunicación Si le parecen útiles y/o funcionales las normas internas o externas que inciden en la comunicación.

Dimensión 2: Motivación

Martin (2000) manifiesta que es el grado en que se encuentra motivado el profesor cuando, reconocen el trabajo que realiza. Es decir, es el grado en que cree que se valora su profesionalidad y el grado de autonomía que tiene en su lugar de trabajo.

Dimensión 3: Confianza

Martin (2000) manifiesta que es el grado de confianza que el profesor percibe y grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los demás.

Dimensión 4: Participación

Martin (2000) Indica que la participación se manifiesta en las actividades a través de equipos de trabajo. la forma que se realiza los grupos momentáneamente, como es el grado de coordinación en las actividades.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1:

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Niveles o rangos
Comunicación	Comunicación	Se comunica con los demás docentes a través de recursos interactivos.	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Se comunica con el grupo directivo a través de recursos interactivos.	
	Se comunica con los padres de familia a través de recursos interactivos.		
Información	La información por medios virtuales por los directivos son efectivos.		
	Los medios de información mediante contexto virtual son apropiados.		
	La Institución Educativa reduce el envío de información durante el contexto virtual.		
Motivación	Reconocimiento	La Institución Educativa reconoce el trabajo en conjunto que realiza durante el contexto virtual.	
		La Institución Educativa reconoce el trabajo individual que realiza durante el contexto virtual.	
	Autonomía	Los padres de familia reconocen el trabajo que realiza durante el contexto virtual.	
Confianza	Confianza	Hay la potestad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	
		Hay la capacidad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	
		Hay las condiciones de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	
	Sinceridad	Hay confianza entre docentes en el trabajo colegiado remoto.	
		Hay confianza con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	
		Hay confianza con los padres de familia en las reuniones virtuales.	
Participación	Equipos de trabajos	Hay sinceridad entre los demás docentes en el trabajo colegiado remoto.	
		Hay sinceridad con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	
		Hay sinceridad con los padres de familia en las reuniones virtuales.	
	Grado de coordinación	Se realizan equipos de trabajos momentáneos en el trabajo colegiado remoto.	
		En el equipo de trabajo hay deliberaciones durante el trabajo colegiado remoto.	
		Participa en el equipo de trabajo para la toma de decisiones durante el trabajo colegiado remoto.	
		Participa en la coordinación durante el trabajo colegiado remoto.	
		Realiza coordinaciones con todos los docentes durante el trabajo colegiado remoto.	
		Realiza coordinaciones con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	

Fuente:

Amaz, J. (2017) Ser para educar y educar para ser: hacia un modelo de educación marianista. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=FnPHDwAAQBAJ&pg=PT149&dq=COMUNICACI%C3%93N+MOTIVACI%C3%93N+PARTICIPACI%C3%93N+CONFIANZA+PLANIFICACI%C3%93N+LIDERAZGO+CREATIVIDAD&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwju7qyOsv7rAHUQH7kGH7RANIQ6AEWAHoECAYQAg#v=onepage&q=COMUNICACI%C3%93N%20MOTIVACI%C3%93N%20PARTICIPACI%C3%93N%20CONFIANZA%20PLANIFICACI%C3%93N%20LIDERAZGO%20CREATIVIDAD&f=false>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

Variable 1: Clima Institucional

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superenotas
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Comunicación								
1	Se comunica con los demás docentes a través de recursos interactivos.	X		X		X		
2	Se comunica con el grupo directivo a través de recursos interactivos.	X		X		X		
3	Se comunica con los padres de familia a través de recursos interactivos.	X		X		X		
4	La información por medios virtuales por los directivos son efectivos.	X		X		X		
5	Los medios de información mediante contexto virtual son apropiados.	X		X		X		
6	La Institución Educativa reduce el envío de información durante el contexto virtual.	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación								
7	La Institución Educativa reconoce el trabajo en conjunto que realiza durante el contexto virtual.	X		X		X		
8	La Institución Educativa reconoce el trabajo individual que realiza durante el contexto virtual.	X		X		X		
9	Los padres de familia reconocen el trabajo que realiza durante el contexto virtual.	X		X		X		
10	Hay la potestad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
11	Hay la capacidad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
12	Hay las condiciones de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
Dimensión 3: Confianza								
13	Hay confianza entre docentes en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
14	Hay confianza con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
15	Hay confianza con los padres de familia en las reuniones virtuales.	X		X		X		
16	Hay sinceridad entre los demás docentes en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
17	Hay sinceridad con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
18	Hay sinceridad con los padres de familia en las reuniones virtuales.	X		X		X		
Dimensión 4: Participación								
19	Se realizan equipos de trabajos momentáneos en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
20	En el equipo de trabajo hay deliberaciones durante el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
21	Participa en el equipo de trabajo para la toma de decisiones durante el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
22	Participa en la coordinación durante el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
23	Realiza coordinaciones con todos los docentes durante el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
24	Realiza coordinaciones con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Vega Vilca Carlos Sixto DNI: 09826463

Especialidad del validador: Doctor en educación

18 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Evaluación formativa

Según Díaz (2005) es un instrumento que sirve para dar respuesta a la atención a la diversidad de los estudiantes y orientada a la toma de decisiones oportunas para la mejora del proceso de enseñanza. Es una alternativa útil y válida a los modelos tecnicista habituales en las prácticas evaluadoras, los cuales tiene como finalidad maximizar la eficiencia en la enseñanza por encima de todos los demás aspectos. Además que adecua los aspectos formativos de un programa educativo por encima de los aspectos simples instructivos, con el fin de regular los aprendizajes de los estudiantes.

La evaluación formativa entendida como dispositivo de regulación pedagógica se estructura alrededor de cuatro dimensiones: Componentes para regulación continua del aprendizaje, modalidades de regulación, mecanismo de regulación pedagógica y procesamiento de la información en la regulación pedagógica.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Regulación continua.

Según Jorba y Casella citado por Díaz (2005) indica para que la regulación de aprendizajes sea continua en los estudiantes, el docente debe aplicar un conjunto de componentes para que sean contemplados por los alumnos. Estos son: Evaluación diagnóstica inicial, comunicación a los alumnos de los objetivos y representación que de los mismo se hacen, construcción del nuevo conocimiento, aprendizaje de los procesos de autorregulación, regulación de los mecanismos de compensación, estructuración de conocimiento y aplicación de conocimiento.

Dimensión 2: Modalidades de regulación.

Según Díaz (2005) menciona la finalidad fundamental de la evaluación formativa es la regulación y adaptación de las actividades de enseñanza y aprendizaje. Para ello, se debe mencionar las diferentes modalidades de regulación pedagógicas tales como: la proactiva, la interactiva, la retroactiva, y las modalidades mixtas.

Dimensión 3: Mecanismo de regulación.

Según Díaz (2005) dice que estos mecanismos son propuestos por cada profesor para una determinada situación en el contexto concreto y específico y acostumbran a referirse a: Momentos de la regulación, alumnos a los que se dirige la regulación, tipo de actividades y tareas que se proponen, adaptaciones curriculares y metodológicas, adaptación de la situación y utilización de recursos y materiales.

Dimensión 4: Procesamiento de la información.

Según Díaz (2005) estas actuaciones se dan a través del comportamiento y de las prácticas pedagógicas del docente dentro de las clases y rutinas del docente construidas con la experiencia y el tiempo. Es decir brinda información y retroinformación a través de feedback (retroalimentación). Estos pueden ser extrínseco y/o intrínseco.



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Evaluación formativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Regulación continua	Evaluación diagnóstica	Recopila los aprendizajes previos estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 5. Siempre
		Determina situaciones concretas estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	
		Adecua los aprendizajes estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	
	Comunicación de objetivos	Comunica a los estudiantes la experiencia de aprendizaje durante el contexto virtual.	
		Comunica a los estudiantes la meta de la actividad durante el contexto virtual.	
	Construcción del conocimiento	Comunica a los estudiantes los criterios de logro de la actividad durante el contexto virtual.	
		Construye los conocimientos estudiantiles en el proceso de aprendizaje durante el contexto virtual.	
Proceso de autorregulación	Regula mi intervención en la construcción del aprendizaje de los estudiantes durante el contexto virtual.		
	Regula la construcción del aprendizaje estudiantil con la interacción entre ellos durante el contexto virtual.		
	Utiliza estrategias individuales con los estudiantes en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.		
	Utiliza mecanismo de comparación en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.		
Aplicación de conocimiento	Regula actividades estudiantiles para la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.		
	Regula la reflexión estudiantil sobre los conocimientos adquiridos durante el contexto virtual.		
Modalidades de regulación	Proactiva	Regula actividades estudiantiles que permitan utilizar los conocimientos aprendidos durante el contexto virtual.	
		Regula proactivamente las actividades para atender la diversidad estudiantil durante el contexto virtual.	
		Regula proactivamente las actividades para atender las dificultades estudiantiles durante el contexto virtual.	
	Interactiva	Regula proactivamente las actividades para atender las fortalezas estudiantiles durante el contexto virtual.	
		Regula la interacción estudiantil para atender la diversidad durante el contexto virtual.	
		Regula la interacción estudiantil para buscar la excelencia individual durante el contexto virtual.	
	Retroactiva	Regula la interacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	
		Realiza retroacción en la programación según los logros alcanzados durante el contexto virtual.	
		Realiza retroacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	
Mecanismo de regulación	Dirección de la regulación	Realiza retroacción estudiantil para fortalecer los aprendizajes durante el contexto virtual.	
		Regula las actividades en dirección a todo el grupo de estudiantes durante contexto virtual.	
	Adaptaciones	Regula las actividades en dirección a grupos pequeños durante contexto virtual.	
		Regula las actividades en dirección a trabajos individuales durante contexto virtual.	
		Adapta el currículo a la metodología de trabajo durante contexto virtual.	
	Utilización de recursos	Adapta los compromisos del aula de acuerdo durante contexto virtual.	
		Adapta el currículo con los objetivos esperados durante contexto virtual.	
Procesamiento de la información	Feedback extrínseco	Utiliza recursos de información por medio virtuales durante contexto virtual.	
		Utiliza los recursos de información por medio de los libros de textos durante contexto virtual.	
	Feedback intrínseco	Menciona los recursos de información como el portafolio durante contexto virtual.	
		Retroalimenta a los estudiantes por medio de comentarios constructivos durante contexto virtual.	

Fuente: Díaz, J. (2005) La evaluación formativa como instrumento de aprendizaje pp. 103-116. Disponible en:
<https://books.google.com.pe/books?id=PJCD3HcgxjYC&pg=PA108&dq=dimensiones+de+la+evaluaci%C3%B3n+formativa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZpZ5mzabsAHUDFLkGHZORDmUQ6AEWAHoECAUQAg#v=onepage&q=dimensiones%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20formativa&f=false>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EVALUACIÓN FORMATIVA

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Regulación continua								
1	Recopila los aprendizajes previos estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	X		X		X		
2	Determina situaciones concretas estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	X		X		X		
3	Adecua los aprendizajes estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	X		X		X		
4	Comunica a los estudiantes la experiencia de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
5	Comunica a los estudiantes la meta de la actividad durante el contexto virtual.	X		X		X		
6	Comunica a los estudiantes los criterios de logro de la actividad durante el contexto virtual.	X		X		X		
7	Construye los conocimientos estudiantiles en el proceso de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
8	Regula mi intervención en la construcción del aprendizaje de los estudiantes durante el contexto virtual.	X		X		X		
9	Regula la construcción del aprendizaje estudiantil con la interacción entre ellos durante el contexto virtual.	X		X		X		
10	Utiliza estrategias individuales con los estudiantes en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
11	Utiliza mecanismo de comparación en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
12	Regula actividades estudiantiles para la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
13	Regula la reflexión estudiantil sobre los conocimientos adquiridos durante el contexto virtual.	X		X		X		
14	Regula actividades estudiantiles que permitan utilizar los conocimientos aprendidos durante el contexto virtual.	X		X		X		
15	Regula actividades estudiantiles que permita modificar los conocimientos durante el contexto virtual.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Modalidades de regulación								
16	Regula proactivamente las actividades para atender la diversidad estudiantil durante el contexto virtual.	X		X		X		
17	Regula proactivamente las actividades para atender las dificultades estudiantiles durante el contexto virtual.	X		X		X		
18	Regula proactivamente las actividades para atender las fortalezas estudiantiles durante el contexto virtual.	X		X		X		
19	Regula la interacción estudiantil para atender la diversidad durante el contexto virtual.	X		X		X		
20	Regula la interacción estudiantil para buscar la excelencia individual durante el contexto virtual.	X		X		X		

21	Regula la interacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	X		X		X		
22	Realiza retroacción en la programación según los logros alcanzados durante el contexto virtual.	X		X		X		
23	Realiza retroacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	X		X		X		
24	Realiza retroacción estudiantil para fortalecer los aprendizajes durante el contexto virtual.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Mecanismo de regulación								
25	Regula las actividades en dirección a todo el grupo de estudiantes durante contexto virtual.	X		X		X		
26	Regula las actividades en dirección a grupos pequeños durante contexto virtual.	X		X		X		
27	Regula las actividades en dirección a trabajos individuales durante contexto virtual.	X		X		X		
28	Adapta el currículo a la metodología de trabajo durante contexto virtual.	X		X		X		
29	Adapta los compromisos del aula de acuerdo durante contexto virtual.	X		X		X		
30	Adapta el currículo con los objetivos esperados durante contexto virtual.	X		X		X		
31	Utiliza recursos de información por medio virtuales durante contexto virtual.	X		X		X		
32	Utiliza los recursos de información por medio de los libros de textos durante contexto virtual.	X		X		X		
33	Menciona los recursos de información como el portafolio durante contexto virtual.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Procesamiento de la Información								
34	Retroalimenta a los estudiantes por medio de comentarios constructivos durante contexto virtual.	X		X		X		
35	Retroalimenta a los estudiantes por medio de sus fortalezas durante contexto virtual.	X		X		X		
36	Retroalimenta a los estudiantes a través de frases motivadoras durante contexto virtual.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del Juez validador: **Dr Vega Vilca Carlos Sixto DNI: 03826463**

Especialidad del validador: **Doctor en educación**

18 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde el concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Antaurco Espejo Una María

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la educación de la UCV, en la sede Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi tesis de investigación es: **Clima institucional y evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente:



Firma
Apellidos y nombre: MARCHAN OBREGON Roger Adan

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima institucional

Según Amaiz (2017) de acuerdo al marco doctrinal, el clima institucional debe estar dado por un ambiente que favorezca la educación y desarrollo integral del personal y en el que cultiven las relaciones interpersonales. Asimismo, para la gestión de un adecuado clima institucional debe tener en cuenta las siguientes dimensiones: participación, apertura, amabilidad, hospitalidad, tolerancia, comunicación, motivación, confianza, creatividad y liderazgo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 Comunicación

Martin (2000) manifiesta que es el grado en que se produce la comunicación entre las personas. Cómo se produce el traslado de información que rapidez o agilidad. Cómo es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos medios del centro en la comunicación Si le parecen útiles y/o funcionales las normas internas o externas que inciden en la comunicación.

Dimensión 2: Motivación

Martin (2000) manifiesta que es el grado en que se encuentra motivado el profesor cuando, reconocen el trabajo que realiza. Es decir, es el grado en que cree que se valora su profesionalidad y el grado de autonomía que tiene en su lugar de trabajo.

Dimensión 3: Confianza

Martin (2000) manifiesta que es el grado de confianza que el profesor percibe y grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los demás.

Dimensión 4: Participación

Martin (2000) Indica que la participación se manifiesta en las actividades a través de equipos de trabajo. la forma que se realiza los grupos momentáneamente, como es el grado de coordinación en las actividades.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variante 1:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Comunicación	Comunicación	Se comunica con los demás docentes a través de recursos interactivos.	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Se comunica con el grupo directivo a través de recursos interactivos.	
		Se comunica con los padres de familia a través de recursos interactivos.	
Información	La información por medios virtuales por los directivos son efectivos.		
	Los medios de información mediante contexto virtual son apropiados.		
	La Institución Educativa reduce el envío de información durante el contexto virtual.		
Motivación	Reconocimiento	La Institución Educativa reconoce el trabajo en conjunto que realiza durante el contexto virtual.	
		La Institución Educativa reconoce el trabajo individual que realiza durante el contexto virtual.	
		Los padres de familia reconocen el trabajo que realiza durante el contexto virtual.	
Autonomía	Hay la potestad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.		
	Hay la capacidad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.		
	Hay las condiciones de intervenir en el trabajo colegiado remoto.		
Confianza	Confianza	Hay confianza entre docentes en el trabajo colegiado remoto.	
		Hay confianza con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	
		Hay confianza con los padres de familia en las reuniones virtuales.	
Sinceridad	Hay sinceridad entre los demás docentes en el trabajo colegiado remoto.		
	Hay sinceridad con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.		
	Hay sinceridad con los padres de familia en las reuniones virtuales.		
Participación	Equipos de trabajos	Se realizan equipos de trabajos momentáneos en el trabajo colegiado remoto.	
		En el equipo de trabajo hay deliberaciones durante el trabajo colegiado remoto.	
		Participa en el equipo de trabajo para la toma de decisiones durante el trabajo colegiado remoto.	
Grado de coordinación	Participa en la coordinación durante el trabajo colegiado remoto.		
	Realiza coordinaciones con todos los docentes durante el trabajo colegiado remoto.		
	Realiza coordinaciones con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.		

Fuente:

Amaz, J. (2017) Ser para educar y educar para ser: hacia un modelo de educación marianista. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=FnPHDwAAQBAJ&pg=PT149&dq=COMUNICACI%C3%93N+MOTIVACI%C3%93N+PARTICIPACI%C3%93N+CONFIANZA+PLANIFICACI%C3%93N+LIDERAZGO+CREATIVIDAD&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwju7qyOsv7rAhUQH7kGH7RANIQ6AEWAHoECAyQAg#v=onepage&q=COMUNICACI%C3%93N%20MOTIVACI%C3%93N%20PARTICIPACI%C3%93N%20CONFIANZA%20PLANIFICACI%C3%93N%20LIDERAZGO%20CREATIVIDAD&f=false>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

Variante 1: Clima Institucional

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1: Comunicación Se comunica con los demás docentes a través de recursos interactivos.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
2	Se comunica con el grupo directivo a través de recursos interactivos.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
3	Se comunica con los padres de familia a través de recursos interactivos.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
4	La información por medios virtuales por los directivos son efectivos.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
5	Los medios de información mediante contexto virtual son apropiados.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
6	La Institución Educativa reduce el envío de información durante el contexto virtual.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
7	DIMENSIÓN 2: Motivación La Institución Educativa reconoce el trabajo en conjunto que realiza durante el contexto virtual.	SI	No	SI	No	SI	No	
		X		X		X		
		X		X		X		
8	La Institución Educativa reconoce el trabajo individual que realiza durante el contexto virtual.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
9	Los padres de familia reconocen el trabajo que realiza durante el contexto virtual.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
10	Hay la potestad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
11	Hay la capacidad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
12	Hay las condiciones de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
13	DIMENSIÓN 3: Confianza Hay confianza entre docentes en el trabajo colegiado remoto.	SI	No	SI	No	SI	No	
		X		X		X		
		X		X		X		
14	Hay confianza con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
15	Hay confianza con los padres de familia en las reuniones virtuales.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
16	Hay sinceridad entre los demás docentes en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
17	Hay sinceridad con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
18	Hay sinceridad con los padres de familia en las reuniones virtuales.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
19	DIMENSIÓN 4: Participación Se realizan equipos de trabajos momentáneos en el trabajo colegiado remoto.	SI	No	SI	No	SI	No	
		X		X		X		
		X		X		X		
20	En el equipo de trabajo hay deliberaciones durante el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
21	Participa en el equipo de trabajo para la toma de decisiones durante el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
22	Participa en la coordinación durante el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
23	Realiza coordinaciones con todos los docentes durante el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		
24	Realiza coordinaciones con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
		X		X		X		
		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del Juez validador: Mg. ANTAURCO ESPEJO LINA MARIA DNI : 09052455

Especialidad del validador: Magister en Educación

06 de diciembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Evaluación formativa

Según Díaz (2005) es un instrumento que sirve para dar respuesta a la atención a la diversidad de los estudiantes y orientada a la toma de decisiones oportunas para la mejora del proceso de enseñanza. Es una alternativa útil y válida a los modelos tecnicista habituales en las prácticas evaluadoras, los cuales tiene como finalidad maximizar la eficiencia en la enseñanza por encima de todos los demás aspectos. Además que adecua los aspectos formativos de un programa educativo por encima de los aspectos simples instructivos, con el fin de regular los aprendizajes de los estudiantes.

La evaluación formativa entendida como dispositivo de regulación pedagógica se estructura alrededor de cuatro dimensiones: Componentes para regulación continua del aprendizaje, modalidades de regulación, mecanismo de regulación pedagógica y procesamiento de la información en la regulación pedagógica.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Regulación continua.

Según Jorba y Casella citado por Díaz (2005) indica para que la regulación de aprendizajes sea continua en los estudiantes, el docente debe aplicar un conjunto de componentes para que sean contemplados por los alumnos. Estos son: Evaluación diagnóstica inicial, comunicación a los alumnos de los objetivos y representación que de los mismo se hacen, construcción del nuevo conocimiento, aprendizaje de los procesos de autorregulación, regulación de los mecanismos de compensación, estructuración de conocimiento y aplicación de conocimiento.

Dimensión 2: Modalidades de regulación.

Según Díaz (2005) menciona la finalidad fundamental de la evaluación formativa es la regulación y adaptación de las actividades de enseñanza y aprendizaje. Para ello, se debe mencionar las diferentes modalidades de regulación pedagógicas tales como: la proactiva, la interactiva, la retroactiva, y las modalidades mixtas.

Dimensión 3: Mecanismo de regulación.

Según Díaz (2005) dice que estos mecanismos son propuestos por cada profesor para una determinada situación en el contexto concreto y específico y acostumbran a referirse a: Momentos de la regulación, alumnos a los que se dirige la regulación, tipo de actividades y tareas que se proponen, adaptaciones curriculares y metodológicas, adaptación de la situación y utilización de recursos y materiales.

Dimensión 4: Procesamiento de la información.

Según Díaz (2005) estas actuaciones se dan a través del comportamiento y de las prácticas pedagógicas del docente dentro de las clases y rutinas del docente construidas con la experiencia y el tiempo. Es decir brinda información y retroinformación a través de feedback (retroalimentación). Estos pueden ser extrínseco y/o intrínseco.



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Evaluación formativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Regulación continua	Evaluación diagnóstica	Recopila los aprendizajes previos estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 5. Siempre
		Determina situaciones concretas estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	
		Adecua los aprendizajes estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	
	Comunicación de objetivos	Comunica a los estudiantes la experiencia de aprendizaje durante el contexto virtual.	
		Comunica a los estudiantes la meta de la actividad durante el contexto virtual.	
	Construcción del conocimiento	Comunica a los estudiantes los criterios de logro de la actividad durante el contexto virtual.	
		Construye los conocimientos estudiantiles en el proceso de aprendizaje durante el contexto virtual.	
Proceso de autorregulación	Regula mi intervención en la construcción del aprendizaje de los estudiantes durante el contexto virtual.		
	Regula la construcción del aprendizaje estudiantil con la interacción entre ellos durante el contexto virtual.		
	Utiliza estrategias individuales con los estudiantes en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.		
	Utiliza mecanismo de comparación en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.		
Aplicación de conocimiento	Regula actividades estudiantiles para la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.		
	Regula la reflexión estudiantil sobre los conocimientos adquiridos durante el contexto virtual.		
Modalidades de regulación	Proactiva	Regula actividades estudiantiles que permitan utilizar los conocimientos aprendidos durante el contexto virtual.	
		Regula proactivamente las actividades para atender la diversidad estudiantil durante el contexto virtual.	
		Regula proactivamente las actividades para atender las dificultades estudiantiles durante el contexto virtual.	
	Interactiva	Regula proactivamente las actividades para atender las fortalezas estudiantiles durante el contexto virtual.	
		Regula la interacción estudiantil para atender la diversidad durante el contexto virtual.	
		Regula la interacción estudiantil para buscar la excelencia individual durante el contexto virtual.	
	Retroactiva	Regula la interacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	
		Realiza retroacción en la programación según los logros alcanzados durante el contexto virtual.	
		Realiza retroacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	
Mecanismo de regulación	Dirección de la regulación	Realiza retroacción estudiantil para fortalecer los aprendizajes durante el contexto virtual.	
		Regula las actividades en dirección a todo el grupo de estudiantes durante contexto virtual.	
	Adaptaciones	Regula las actividades en dirección a grupos pequeños durante contexto virtual.	
		Regula las actividades en dirección a trabajos individuales durante contexto virtual.	
		Adapta el currículo a la metodología de trabajo durante contexto virtual.	
	Utilización de recursos	Adapta los compromisos del aula de acuerdo durante contexto virtual.	
		Adapta el currículo con los objetivos esperados durante contexto virtual.	
Procesamiento de la información	Feedback extrínseco	Utiliza recursos de información por medio virtuales durante contexto virtual.	
		Utiliza los recursos de información por medio de los libros de textos durante contexto virtual.	
		Menciona los recursos de información como el portafolio durante contexto virtual.	
		Retroalimenta a los estudiantes por medio de comentarios constructivos durante contexto virtual.	
		Retroalimenta a los estudiantes por medio de sus fortalezas durante contexto virtual.	
		Retroalimenta a los estudiantes a través de frases motivadoras durante contexto virtual.	

Fuente: Díaz, J. (2005) La evaluación formativa como instrumento de aprendizaje pp. 103-116. Disponible en:
<https://books.google.com.pe/books?id=PJCD3HcgxjYC&pg=PA108&dq=dimensiones+de+la+evaluaci%C3%B3n+formativa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZpZ5mzabsAHUDFLkGHZORDmUQ6AEWAHoECAUQAg#v=onepage&q=dimensiones%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20formativa&f=false>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EVALUACIÓN FORMATIVA

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Regulación continua								
1	Recopila los aprendizajes previos estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	X		X		X		
2	Determina situaciones concretas estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	X		X		X		
3	Adecua los aprendizajes estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	X		X		X		
4	Comunica a los estudiantes la experiencia de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
5	Comunica a los estudiantes la meta de la actividad durante el contexto virtual.	X		X		X		
6	Comunica a los estudiantes los criterios de logro de la actividad durante el contexto virtual.	X		X		X		
7	Construye los conocimientos estudiantiles en el proceso de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
8	Regula la intervención en la construcción del aprendizaje de los estudiantes durante el contexto virtual.	X		X		X		
9	Regula la construcción del aprendizaje estudiantil con la interacción entre ellos durante el contexto virtual.	X		X		X		
10	Utiliza estrategias individuales con los estudiantes en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
11	Utiliza mecanismo de comparación en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
12	Regula actividades estudiantiles para la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
13	Regula la reflexión estudiantil sobre los conocimientos adquiridos durante el contexto virtual.	X		X		X		
14	Regula actividades estudiantiles que permitan utilizar los conocimientos aprendidos durante el contexto virtual.	X		X		X		
15	Regula actividades estudiantiles que permita modificar los conocimientos durante el contexto virtual.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Modalidades de regulación								
16	Regula proactivamente las actividades para atender la diversidad estudiantil durante el contexto virtual.	X		X		X		
17	Regula proactivamente las actividades para atender las dificultades estudiantiles durante el contexto virtual.	X		X		X		
18	Regula proactivamente las actividades para atender las fortalezas estudiantiles durante el contexto virtual.	X		X		X		
19	Regula la interacción estudiantil para atender la diversidad durante el contexto virtual.	X		X		X		
20	Regula la interacción estudiantil para buscar la excelencia individual durante el contexto virtual.	X		X		X		

21	Regula la interacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	X		X		X		
22	Realiza retroacción en la programación según los logros alcanzados durante el contexto virtual.	X		X		X		
23	Realiza retroacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	X		X		X		
24	Realiza retroacción estudiantil para fortalecer los aprendizajes durante el contexto virtual.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Mecanismo de regulación								
25	Regula las actividades en dirección a todo el grupo de estudiantes durante contexto virtual.	X		X		X		
26	Regula las actividades en dirección a grupos pequeños durante contexto virtual.	X		X		X		
27	Regula las actividades en dirección a trabajos individuales durante contexto virtual.	X		X		X		
28	Adapta el currículo a la metodología de trabajo durante contexto virtual.	X		X		X		
29	Adapta los compromisos del aula de acuerdo durante contexto virtual.	X		X		X		
30	Adapta el currículo con los objetivos esperados durante contexto virtual.	X		X		X		
31	Utiliza recursos de información por medio virtuales durante contexto virtual.	X		X		X		
32	Utiliza los recursos de información por medio de los libros de textos durante contexto virtual.	X		X		X		
33	Menciona los recursos de información como el portafolio durante contexto virtual.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Procesamiento de la Información								
34	Retroalimenta a los estudiantes por medio de comentarios constructivos durante contexto virtual.	X		X		X		
35	Retroalimenta a los estudiantes por medio de sus fortalezas durante contexto virtual.	X		X		X		
36	Retroalimenta a los estudiantes a través de frases motivadoras durante contexto virtual.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ANTAURCO ESPEJO LINA MARIA DNI : 09052455

Especialidad del validador: Magister en Educación

06 de diciembre el 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde el concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Ceratin Urbano Virginia Asunción

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la educación de la UCV, en la sede Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi tesis de investigación es: **Clima institucional y evaluación formativa durante el contexto virtual de los docentes de la institución educativa n° 2053, Independencia, Lima, 2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente;



Firma
Apellidos y nombre: MARCHAN OBREGON Roger Adan

D.N.I. 45130810

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima institucional

Según Amaiz (2017) de acuerdo al marco doctrinal, el clima institucional debe estar dado por un ambiente que favorezca la educación y desarrollo integral del personal y en el que cultiven las relaciones interpersonales. Asimismo, para la gestión de un adecuado clima institucional debe tener en cuenta las siguientes dimensiones: participación, apertura, amabilidad, hospitalidad, tolerancia, comunicación, motivación, confianza, creatividad y liderazgo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 Comunicación

Martin (2000) manifiesta que es el grado en que se produce la comunicación entre las personas. Cómo se produce el traslado de información que rapidez o agilidad. Cómo es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos medios del centro en la comunicación Si le parecen útiles y/o funcionales las normas internas o externas que inciden en la comunicación.

Dimensión 2: Motivación

Martin (2000) manifiesta que es el grado en que se encuentra motivado el profesor cuando, reconocen el trabajo que realiza. Es decir, es el grado en que cree que se valora su profesionalidad y el grado de autonomía que tiene en su lugar de trabajo.

Dimensión 3: Confianza

Martin (2000) manifiesta que es el grado de confianza que el profesor percibe y grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los demás.

Dimensión 4: Participación

Martin (2000) Indica que la participación se manifiesta en las actividades a través de equipos de trabajo. la forma que se realiza los grupos momentáneamente, como es el grado de coordinación en las actividades.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variante 1:

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Niveles o rangos
Comunicación	Comunicación	Se comunica con los demás docentes a través de recursos interactivos.	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Se comunica con el grupo directivo a través de recursos interactivos.	
		Se comunica con los padres de familia a través de recursos interactivos.	
Información	La información por medios virtuales por los directivos son efectivos.		
	Los medios de información mediante contexto virtual son apropiados.		
	La Institución Educativa reduce el envío de información durante el contexto virtual.		
Motivación	Reconocimiento	La Institución Educativa reconoce el trabajo en conjunto que realiza durante el contexto virtual.	
		La Institución Educativa reconoce el trabajo individual que realiza durante el contexto virtual.	
		Los padres de familia reconocen el trabajo que realiza durante el contexto virtual.	
Autonomía	Hay la potestad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.		
	Hay la capacidad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.		
	Hay las condiciones de intervenir en el trabajo colegiado remoto.		
Confianza	Confianza	Hay confianza entre docentes en el trabajo colegiado remoto.	
		Hay confianza con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	
		Hay confianza con los padres de familia en las reuniones virtuales.	
Sinceridad	Hay sinceridad entre los demás docentes en el trabajo colegiado remoto.		
	Hay sinceridad con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.		
	Hay sinceridad con los padres de familia en las reuniones virtuales.		
Participación	Equipos de trabajos	Se realizan equipos de trabajos momentáneos en el trabajo colegiado remoto.	
		En el equipo de trabajo hay deliberaciones durante el trabajo colegiado remoto.	
		Participa en el equipo de trabajo para la toma de decisiones durante el trabajo colegiado remoto.	
Grado de coordinación	Participa en la coordinación durante el trabajo colegiado remoto.		
	Realiza coordinaciones con todos los docentes durante el trabajo colegiado remoto.		
	Realiza coordinaciones con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.		

Fuente:

Amaz, J. (2017) Ser para educar y educar para ser: hacia un modelo de educación marianista. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=FnPHDwAAQBAJ&pg=PT149&dq=COMUNICACI%C3%93N+MOTIVACI%C3%93N+PARTICIPACI%C3%93N+CONFIANZA+PLANIFICACI%C3%93N+LIDERAZGO+CREATIVIDAD&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwju7qyOsv7rAHUQH7kGH7RANIQ6AEWAH0ECAYQAg#v=onepage&q=COMUNICACI%C3%93N%20MOTIVACI%C3%93N%20PARTICIPACI%C3%93N%20CONFIANZA%20PLANIFICACI%C3%93N%20LIDERAZGO%20CREATIVIDAD&f=false>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

Variante 1: Clima Institucional

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
	Se comunica con los demás docentes a través de recursos interactivos.	X		X		X		
2	Se comunica con el grupo directivo a través de recursos interactivos.	X		X		X		
3	Se comunica con los padres de familia a través de recursos interactivos.	X		X		X		
4	La información por medios virtuales por los directivos son efectivos.	X		X		X		
5	Los medios de información mediante contexto virtual son apropiados.	X		X		X		
6	La Institución Educativa reduce el envío de información durante el contexto virtual.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación							
7	La Institución Educativa reconoce el trabajo en conjunto que realiza durante el contexto virtual.	X		X		X		
8	La Institución Educativa reconoce el trabajo individual que realiza durante el contexto virtual.	X		X		X		
9	Los padres de familia reconocen el trabajo que realiza durante el contexto virtual.	X		X		X		
10	Hay la potestad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
11	Hay la capacidad de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
12	Hay las condiciones de intervenir en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Confianza							
13	Hay confianza entre docentes en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
14	Hay confianza con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
15	Hay confianza con los padres de familia en las reuniones virtuales.	X		X		X		
16	Hay sinceridad entre los demás docentes en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
17	Hay sinceridad con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
18	Hay sinceridad con los padres de familia en las reuniones virtuales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Participación							
19	Se realizan equipos de trabajos momentáneos en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
20	En el equipo de trabajo hay deliberaciones durante el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
21	Participa en el equipo de trabajo para la toma de decisiones durante el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
22	Participa en la coordinación durante el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
23	Realiza coordinaciones con todos los docentes durante el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		
24	Realiza coordinaciones con el grupo directivo en el trabajo colegiado remoto.	X		X		X		

Observaciones (prestar al hay suficiencia): SI hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del Juez validador: Mg. Cerafin Urbano Virginia Asunción DNI: 31683051

Especialidad del validador: Magister en Educación

04 de diciembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Evaluación formativa

Según Díaz (2005) es un instrumento que sirve para dar respuesta a la atención a la diversidad de los estudiantes y orientada a la toma de decisiones oportunas para la mejora del proceso de enseñanza. Es una alternativa útil y válida a los modelos tecnicista habituales en las prácticas evaluadoras, los cuales tiene como finalidad maximizar la eficiencia en la enseñanza por encima de todos los demás aspectos. Además que adecua los aspectos formativos de un programa educativo por encima de los aspectos simples instructivos, con el fin de regular los aprendizajes de los estudiantes.

La evaluación formativa entendida como dispositivo de regulación pedagógica se estructura alrededor de cuatro dimensiones: Componentes para regulación continua del aprendizaje, modalidades de regulación, mecanismo de regulación pedagógica y procesamiento de la información en la regulación pedagógica.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Regulación continua.

Según Jorba y Casella citado por Díaz (2005) indica para que la regulación de aprendizajes sea continua en los estudiantes, el docente debe aplicar un conjunto de componentes para que sean contemplados por los alumnos. Estos son: Evaluación diagnóstica inicial, comunicación a los alumnos de los objetivos y representación que de los mismo se hacen, construcción del nuevo conocimiento, aprendizaje de los procesos de autorregulación, regulación de los mecanismos de compensación, estructuración de conocimiento y aplicación de conocimiento.

Dimensión 2: Modalidades de regulación.

Según Díaz (2005) menciona la finalidad fundamental de la evaluación formativa es la regulación y adaptación de las actividades de enseñanza y aprendizaje. Para ello, se debe mencionar las diferentes modalidades de regulación pedagógicas tales como: la proactiva, la interactiva, la retroactiva, y las modalidades mixtas.

Dimensión 3: Mecanismo de regulación.

Según Díaz (2005) dice que estos mecanismos son propuestos por cada profesor para una determinada situación en el contexto concreto y específico y acostumbran a referirse a: Momentos de la regulación, alumnos a los que se dirige la regulación, tipo de actividades y tareas que se proponen, adaptaciones curriculares y metodológicas, adaptación de la situación y utilización de recursos y materiales.

Dimensión 4: Procesamiento de la información.

Según Díaz (2005) estas actuaciones se dan a través del comportamiento y de las prácticas pedagógicas del docente dentro de las clases y rutinas del docente construidas con la experiencia y el tiempo. Es decir brinda información y retroinformación a través de feedback (retroalimentación). Estos pueden ser extrínseco y/o intrínseco.



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Evaluación formativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Regulación continua	Evaluación diagnóstica	Recopila los aprendizajes previos estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 5. Siempre
		Determina situaciones concretas estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	
		Adecua los aprendizajes estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	
	Comunicación de objetivos	Comunica a los estudiantes la experiencia de aprendizaje durante el contexto virtual.	
		Comunica a los estudiantes la meta de la actividad durante el contexto virtual.	
	Construcción del conocimiento	Comunica a los estudiantes los criterios de logro de la actividad durante el contexto virtual.	
		Construye los conocimientos estudiantiles en el proceso de aprendizaje durante el contexto virtual.	
Proceso de autorregulación	Regula mi intervención en la construcción del aprendizaje de los estudiantes durante el contexto virtual.		
	Regula la construcción del aprendizaje estudiantil con la interacción entre ellos durante el contexto virtual.		
	Utiliza estrategias individuales con los estudiantes en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.		
	Utiliza mecanismo de comparación en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.		
Aplicación de conocimiento	Regula actividades estudiantiles para la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.		
	Regula la reflexión estudiantil sobre los conocimientos adquiridos durante el contexto virtual.		
Modalidades de regulación	Proactiva	Regula actividades estudiantiles que permitan utilizar los conocimientos aprendidos durante el contexto virtual.	
		Regula proactivamente las actividades para atender la diversidad estudiantil durante el contexto virtual.	
		Regula proactivamente las actividades para atender las dificultades estudiantiles durante el contexto virtual.	
	Interactiva	Regula proactivamente las actividades para atender las fortalezas estudiantiles durante el contexto virtual.	
		Regula la interacción estudiantil para atender la diversidad durante el contexto virtual.	
		Regula la interacción estudiantil para buscar la excelencia individual durante el contexto virtual.	
	Retroactiva	Regula la interacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	
		Realiza retroacción en la programación según los logros alcanzados durante el contexto virtual.	
		Realiza retroacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	
Mecanismo de regulación	Dirección de la regulación	Realiza retroacción estudiantil para fortalecer los aprendizajes durante el contexto virtual.	
		Regula las actividades en dirección a todo el grupo de estudiantes durante contexto virtual.	
	Adaptaciones	Regula las actividades en dirección a grupos pequeños durante contexto virtual.	
		Regula las actividades en dirección a trabajos individuales durante contexto virtual.	
		Adapta el currículo a la metodología de trabajo durante contexto virtual.	
	Utilización de recursos	Adapta los compromisos del aula de acuerdo durante contexto virtual.	
		Adapta el currículo con los objetivos esperados durante contexto virtual.	
		Utiliza recursos de información por medio virtuales durante contexto virtual.	
		Utiliza los recursos de información por medio de los libros de textos durante contexto virtual.	
		Menciona los recursos de información como el portafolio durante contexto virtual.	
Procesamiento de la información	Feedback extrínseco	Retroalimenta a los estudiantes por medio de comentarios constructivos durante contexto virtual.	
		Retroalimenta a los estudiantes por medio de sus fortalezas durante contexto virtual.	
		Retroalimenta a los estudiantes a través de frases motivadoras durante contexto virtual.	

Fuente: Díaz, J. (2005) La evaluación formativa como instrumento de aprendizaje pp. 103-116. Disponible en:
<https://books.google.com.pe/books?id=PJCD3HcgxjYC&pg=PA108&dq=dimensiones+de+la+evaluaci%C3%B3n+formativa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZpZ5mzabsAHUDFLkGHZORDmUQ6AEWAHoECAUQAg#v=onepage&q=dimensiones%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20formativa&f=false>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EVALUACIÓN FORMATIVA

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Regulación continua								
1	Recopila los aprendizajes previos estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	X		X		X		
2	Determina situaciones concretas estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	X		X		X		
3	Adecua los aprendizajes estudiantiles en un diagnóstico durante el contexto virtual.	X		X		X		
4	Comunica a los estudiantes la experiencia de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
5	Comunica a los estudiantes la meta de la actividad durante el contexto virtual.	X		X		X		
6	Comunica a los estudiantes los criterios de logro de la actividad durante el contexto virtual.	X		X		X		
7	Construye los conocimientos estudiantiles en el proceso de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
8	Regula la intervención en la construcción del aprendizaje de los estudiantes durante el contexto virtual.	X		X		X		
9	Regula la construcción del aprendizaje estudiantil con la interacción entre ellos durante el contexto virtual.	X		X		X		
10	Utiliza estrategias individuales con los estudiantes en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
11	Utiliza mecanismo de comparación en la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
12	Regula actividades estudiantiles para la autorregulación de aprendizaje durante el contexto virtual.	X		X		X		
13	Regula la reflexión estudiantil sobre los conocimientos adquiridos durante el contexto virtual.	X		X		X		
14	Regula actividades estudiantiles que permitan utilizar los conocimientos aprendidos durante el contexto virtual.	X		X		X		
15	Regula actividades estudiantiles que permita modificar los conocimientos durante el contexto virtual.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Modalidades de regulación								
16	Regula proactivamente las actividades para atender la diversidad estudiantil durante el contexto virtual.	X		X		X		
17	Regula proactivamente las actividades para atender las dificultades estudiantiles durante el contexto virtual.	X		X		X		
18	Regula proactivamente las actividades para atender las fortalezas estudiantiles durante el contexto virtual.	X		X		X		
19	Regula la interacción estudiantil para atender la diversidad durante el contexto virtual.	X		X		X		
20	Regula la interacción estudiantil para buscar la excelencia individual durante el contexto virtual.	X		X		X		

21	Regula la interacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	X		X		X		
22	Realiza retroacción en la programación según los logros alcanzados durante el contexto virtual.	X		X		X		
23	Realiza retroacción estudiantil para superar dificultades durante el contexto virtual.	X		X		X		
24	Realiza retroacción estudiantil para fortalecer los aprendizajes durante el contexto virtual.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Mecanismo de regulación								
25	Regula las actividades en dirección a todo el grupo de estudiantes durante contexto virtual.	X		X		X		
26	Regula las actividades en dirección a grupos pequeños durante contexto virtual.	X		X		X		
27	Regula las actividades en dirección a trabajos individuales durante contexto virtual.	X		X		X		
28	Adapta el currículo a la metodología de trabajo durante contexto virtual.	X		X		X		
29	Adapta los compromisos del aula de acuerdo durante contexto virtual.	X		X		X		
30	Adapta el currículo con los objetivos esperados durante contexto virtual.	X		X		X		
31	Utiliza recursos de información por medio virtuales durante contexto virtual.	X		X		X		
32	Utiliza los recursos de información por medio de los libros de textos durante contexto virtual.	X		X		X		
33	Menciona los recursos de información como el portafolio durante contexto virtual.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Proceso de la Información								
34	Retroalimenta a los estudiantes por medio de comentarios constructivos durante contexto virtual.	X		X		X		
35	Retroalimenta a los estudiantes por medio de sus fortalezas durante contexto virtual.	X		X		X		
36	Retroalimenta a los estudiantes a través de frases motivadoras durante contexto virtual.	X		X		X		

Observaciones (preclar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Mg. Cerafin Urbano Virginia Asunción

DNI: 31683051

Especialidad del validador: Magister en Educación

04 de diciembre el 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

Estadísticas de total de elemento del clima institucional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	92,9500	78,576	,702	,848
VAR00002	92,5000	82,158	,725	,850
VAR00003	93,1000	80,621	,741	,849
VAR00004	92,9500	80,366	,809	,847
VAR00005	92,8500	86,976	,394	,860
VAR00006	93,0000	86,105	,228	,868
VAR00007	92,8500	82,345	,502	,856
VAR00008	92,7500	87,882	,271	,863
VAR00009	92,8000	89,537	,160	,866
VAR00010	92,6500	85,082	,658	,855
VAR00011	93,6500	90,976	-,019	,881
VAR00012	92,4500	82,892	,649	,852
VAR00013	92,3500	83,713	,636	,853
VAR00014	92,2500	88,408	,355	,861
VAR00015	91,8500	92,029	-,005	,867
VAR00016	92,3500	90,239	,107	,867
VAR00017	93,4000	86,779	,218	,868
VAR00018	93,8000	90,589	,014	,877
VAR00019	92,3000	82,011	,691	,851
VAR00020	92,5500	84,471	,415	,859
VAR00021	92,6500	82,134	,598	,853
VAR00022	92,3500	83,397	,662	,853
VAR00023	92,6000	82,568	,744	,851
VAR00024	92,3000	82,011	,773	,850

Estadísticas de total de elemento de la evaluación formativa

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	137,4500	244,682	,605	,926
VAR00002	138,7500	250,618	,239	,929
VAR00003	137,4000	245,832	,515	,926
VAR00004	137,7500	247,355	,351	,928
VAR00005	137,8500	243,503	,543	,926
VAR00006	137,3000	245,800	,427	,927
VAR00007	137,7000	245,274	,460	,927
VAR00008	137,2000	237,853	,762	,924
VAR00009	137,4000	247,726	,362	,927
VAR00010	137,5500	246,787	,473	,927
VAR00011	137,6000	247,095	,374	,927
VAR00012	137,6500	246,134	,609	,926
VAR00013	137,5500	245,103	,440	,927
VAR00014	137,5500	245,313	,661	,926
VAR00015	137,4500	240,997	,706	,925
VAR00016	137,3500	244,766	,437	,927
VAR00017	138,0000	246,105	,449	,927
VAR00018	137,5500	249,945	,193	,930
VAR00019	138,3000	250,747	,156	,930
VAR00020	136,9000	250,937	,335	,928
VAR00021	137,4500	243,629	,576	,926
VAR00022	137,7500	237,671	,515	,926
VAR00023	138,5500	249,208	,240	,929
VAR00024	138,2000	237,958	,479	,927
VAR00025	137,6500	238,450	,576	,925
VAR00026	137,1500	241,292	,675	,925
VAR00027	138,1000	244,305	,347	,928
VAR00028	137,6000	226,463	,804	,922
VAR00029	137,4500	233,418	,720	,923
VAR00030	137,7000	237,168	,605	,925
VAR00031	138,2000	237,958	,479	,927
VAR00032	137,6500	238,450	,576	,925
VAR00033	137,1500	241,292	,675	,925
VAR00034	138,1000	244,305	,347	,928
VAR00035	137,6000	226,463	,804	,922
VAR00036	137,4500	233,418	,720	,923

Anexo 6. Carta de presentación



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 14 de enero de 2021
Carta P. 0029-2021-UCV-LN-EPG/JEF-CP

Mg.
ANTAURO ESPEJO LINA MARIA
DIRECTORA
IE N° 2053 FRANCISCO BOLOGNESI CERVANTES

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MARCHAN OBREGON, ROGER ADAN; identificado con DNI N° 45130810 y con código de matrícula N° 6700039884; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

CLIMA INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN FORMATIVA DURANTE EL CONTEXTO VIRTUAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2053, INDEPENDENCIA, LIMA, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador MARCHAN OBREGON, ROGER ADAN asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 7. Carta de consentimiento informado y aceptación



IE N° 2053- FRANCISCO BOLOGNESI CERVANTES
INICIAL – PRIMARIA – SECUNDARIA
"Ser Bolognesino es ser cada día mejor"



Independencia, 14 de diciembre de 2020

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Docente

Lic. Roger Adan Marchan Obregon

Tengo el agrado de dirigirme a usted y expresarle mi cordial saludo y a través del presente le manifiesto lo siguiente:

Que, en atención al formulario Google referente al clima institucional y evaluación formativa que usted ha presentado y con el compromiso de usted de alcanzar a mesa de partes de esta institución la carta de presentación expuesta por la universidad Cesar Vallejo, mi despacho le otorga la autorización y el permiso correspondiente para aplicar el cuestionario a los docentes de esta institución; entendiéndose que es exclusivamente con fines a su trabajo de investigación que lleva en curso.

Sin otro particular, me despido deseándole éxitos en su próxima sustentación.

Atentamente,

LINA MARÍA ANTAURCO ESPEJO
Directora
DNI. 09052455

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Comunicación	Numérico	8	0	Comunicación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Motivación	Numérico	8	0	Motivación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	Confianza	Numérico	8	0	Confianza	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	Participación	Numérico	8	0	Participación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	Climainstitu...	Numérico	8	0	Clima institucio...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	Regulaciónc...	Numérico	8	0	Regulación con...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	Modalidade...	Numérico	8	0	Modalidades de...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	Mecanismo...	Numérico	8	0	Mecanismo de ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	Procesamie...	Numérico	8	0	Procesamiento ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	Evaluaciónf...	Numérico	8	0	Evaluación form...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	Comunicaci...	Numérico	8	0	Comunicación	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	Motivación1	Numérico	8	0	Motivación	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	Confianza1	Numérico	8	0	Confianza	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	Participación1	Numérico	8	0	Participación	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	Climainstitu...	Numérico	8	0	Clima institucio...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	Regulaciónc...	Numérico	8	0	Regulación con...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	Modalidade...	Numérico	8	0	Modalidades de...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	Mecanismo...	Numérico	8	0	Mecanismo de ...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	Procesamie...	Numérico	8	0	Procesamiento ...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	Evaluaciónf...	Numérico	8	0	Evaluación form...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21											
22											
23											
24											

Vista de datos **Vista de variables**

	Comunica ción	Motivació n	Confianza	Participaci ón	Climainsti tucional	Regulació ncontinua	Modalida desdereg ulación	Mecanis moderegu lación	Procesa mientode ainformac.	Evaluació nformativa
1	23	24	28	29	104	65	41	43	14	163
2	22	27	23	24	96	59	41	43	13	156
3	24	24	24	24	96	60	36	36	12	144
4	19	20	25	20	84	52	27	30	9	118
5	27	25	25	26	103	66	35	37	13	151
6	26	22	29	24	101	52	32	31	9	124
7	24	21	29	27	101	72	45	45	15	177
8	23	22	26	20	91	52	29	30	11	122
9	25	27	24	29	105	66	38	44	15	163
10	26	22	28	27	103	63	32	26	10	131
11	24	23	27	27	101	60	40	38	13	151
12	23	24	22	29	98	66	33	35	13	147
13	27	26	30	28	111	63	39	37	12	151
14	27	22	28	28	105	68	42	44	15	169
15	25	23	27	30	105	60	36	37	11	144
16	20	15	21	23	79	55	25	32	10	122
17	26	25	24	30	105	66	40	44	15	165
18	24	27	29	30	110	66	38	41	14	159
19	15	22	28	25	90	56	35	36	11	138
20	19	18	20	26	83	58	30	38	12	138
21	28	24	28	26	106	67	34	42	15	158

Vista de datos **Vista de variables**

15 :

	Comunica ción	Motivació n	Confianza	Participi ón	Climainsti tucional	Regulació ncontinua	Modalida desdereg ulación	Mecanis moderegu lación	Procesa mientode ainformac.	Evaluació nformativa
21	28	24	28	26	106	67	34	42	15	158
22	22	23	24	26	95	57	33	34	11	135
23	27	22	26	30	105	66	30	38	11	145
24	15	17	22	18	72	45	28	25	7	105
25	19	22	23	24	88	54	32	38	15	139
26	23	24	25	26	98	57	30	31	8	126
27	25	25	28	26	104	61	35	40	12	148
28	24	25	23	24	96	59	34	29	10	132
29	25	22	24	25	96	61	34	35	12	142
30	24	25	23	30	102	66	37	39	13	155
31	22	27	25	24	98	59	41	43	13	156
32	24	24	24	24	96	60	36	36	12	144
33	26	22	28	27	103	63	32	26	10	131
34	23	24	22	29	98	66	33	35	13	147
35	25	23	27	30	105	60	36	37	11	144
36	26	25	24	30	105	66	40	44	15	165
37	15	17	22	18	72	45	28	25	7	105
38	24	25	23	30	102	66	37	39	13	155
39	22	27	25	24	98	59	41	43	13	156
40	24	24	24	24	96	60	36	36	12	144
41	26	22	28	27	103	63	32	26	10	131

Vista de datos Vista de variables

15 :

	Comunica ción	Motivació n	Confianza	Participi ón	Climainsti tucional	Regulació ncontinua	Modalida desdereg ulación	Mecanis moderegu lación	Procesa mientode ainformac.	Evaluació nformativa
41	26	22	28	27	103	63	32	26	10	131
42	23	24	22	29	98	66	33	35	13	147
43	25	23	27	30	105	60	36	37	11	144
44	26	25	24	30	105	66	40	44	15	165
45	15	17	22	18	72	45	28	25	7	105
46	24	25	23	30	102	66	37	39	13	155
47	24	24	24	24	96	60	36	36	12	144
48	24	25	23	30	102	66	37	39	13	155
49	23	24	22	29	98	66	33	35	13	147
50	25	23	27	30	105	60	36	37	11	144
51	23	24	28	29	104	65	41	43	14	163
52	22	27	23	24	96	59	41	43	13	156
53	24	24	24	24	96	60	36	36	12	144
54	19	20	25	20	84	52	27	30	9	118
55	27	25	25	26	103	66	35	37	13	151
56	26	22	29	24	101	52	32	31	9	124
57	24	21	29	27	101	72	45	45	15	177
58	23	22	26	20	91	52	29	30	11	122
59	25	27	24	29	105	66	38	44	15	163
60	26	22	28	27	103	63	32	26	10	131
61	24	23	27	27	101	60	40	38	13	151

Vista de datos Vista de variables

81 :

	Comunica ción	Motivació n	Confianza	Participa ción	Climainsti tucional	Regulació ncontinua	Modalida desdereg ulación	Mecanis moderegu lación	Procesa mientode ainformac.	Evaluació nformativa
61	24	23	27	27	101	60	40	38	13	151
62	23	24	22	29	98	66	33	35	13	147
63	27	26	30	28	111	63	39	37	12	151
64	27	22	28	28	105	68	42	44	15	169
65	25	23	27	30	105	60	36	37	11	144
66	20	15	21	23	79	55	25	32	10	122
67	26	25	24	30	105	66	40	44	15	165
68	24	27	29	30	110	66	38	41	14	159
69	15	22	28	25	90	56	35	36	11	138
70	19	18	20	26	83	58	30	38	12	138
71	28	24	28	26	106	67	34	42	15	158
72	22	23	24	26	95	57	33	34	11	135
73	27	22	26	30	105	66	30	38	11	145
74	15	17	22	18	72	45	28	25	7	105
75	19	22	23	24	88	54	32	38	15	139
76	23	24	25	26	98	57	30	31	8	126
77	25	25	28	26	104	61	35	40	12	148
78	24	25	23	24	96	59	34	29	10	132
79										
80										
81										

Vista de datos Vista de variables

81 :

	Comunica ción1	Motivació n1	Confianza 1	Participa ción1	Climainsti tucional1	Regulació ncontinua 1	Modalida desdereg ulación1	Mecanis moderegu lación1	Procesa mientode ainformac.	Evaluació nformativa 1
1	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3
3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
4	2	2	3	1	2	1	1	3	2	1
5	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
6	2	2	2	3	3	1	3	2	2	1
7	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
8	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1
9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
12	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
14	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
16	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1
17	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3
18	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
20	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2
21	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3
--	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Vista de datos Vista de variables

81 :

	Comunica ción1	Motivació n1	Confianza 1	Participac ión1	Climainsti tucional1	Regulació ncontinua 1	Modalida desdereg ulación1	Mecanis moderegu lación1	Procesa mientode ainformac.	Evaluació nformativa 1
21	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
23	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
24	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1
27	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
28	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2
29	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2
30	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3
31	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3
32	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
33	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2
34	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
35	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
36	1	1	2	1	2	3	3	1	3	3
37	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	2	2	1	2	1	2	1	3	3
39	2	2	2	2	1	2	3	1	3	3
40	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2
41	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2

Vista de datos Vista de variables

81 :

	Comunica ción1	Motivació n1	Confianza 1	Participac ión1	Climainsti tucional1	Regulació ncontinua 1	Modalida desdereg ulación1	Mecanis moderegu lación1	Procesa mientode ainformac.	Evaluació nformativa 1
41	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2
42	1	3	1	1	1	1	2	2	3	2
43	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2
44	1	3	2	1	1	1	3	1	3	3
45	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3
47	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
48	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3
49	3	3	1	1	2	1	2	2	3	2
50	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2
51	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3
52	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
53	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
54	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
55	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
56	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1
57	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3
58	3	2	1	1	2	3	1	1	2	1
59	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
60	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2
61	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS CLIMA INSTITUCIONAL (4).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

81 :

	Comunicación1	Motivación1	Confianza1	Participación1	Climainstitucional1	Regulacióncontinua1	Modalidadseregulación1	Mecanismo de regulación1	Procesamiento de información1	Evaluacióninformativa1
61	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
62	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
63	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
64	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
65	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2
66	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1
67	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3
68	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3
69	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
70	2	1	1	1	1	2	1	3	3	2
71	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
72	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
73	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2
74	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
76	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1
77	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
78	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2
79										
80										
81										

Vista de datos Vista de variables

Anexo 9. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 10. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1.00 =	Correlación negativa perfecta.
0.90 =	Correlación negativa muy fuerte o muy alta.
-0.75 =	Correlación negativa considerable o alta.
-0.50 =	Correlación negativa media o moderada.
-0.25 =	Correlación negativa débil o baja.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil o muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil o muy baja.
+0.25 =	Correlación positiva débil o baja.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable o moderada
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte o muy alta
+1.00 =	Correlación positiva perfecta

Fuente adaptada de Hernández, Fernández y Bautista (2016)