



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021

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

AUTOR:

Sopan Romero, Epifanio (ORCID: 0000-0002-0477-4041)

ASESOR:

Dr. Soriano Paredes, Emilio Alberto (ORCID: 0000-0002-9129-5697)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y perseverancia.

Agradecimiento

A Dios por ser la luz incondicional que ha guiado mi camino cada día.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles del clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.....	21
Tabla 2. Niveles de las dimensiones del clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.....	21
Tabla 3. Niveles del desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.....	22
Tabla 4. Niveles de las dimensiones del desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.....	22
Tabla 5. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk del clima institucional y el desempeño docente en la I.E.N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.....	23
Tabla 6. Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.....	24
Tabla 7. Relación entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.....	25
Tabla 8. Relación entre el involucramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.....	26
Tabla 9. Relación entre el acompañamiento y asesoramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.....	27
Tabla 10. Relación entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.....	28
Tabla 11. Relación entre las condiciones laborales y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.....	29

Resumen

La finalidad fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. El enfoque es cuantitativo, el diseño es no experimental transeccional correlacional simple. La muestra la componen 22 docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021; se usaron dos cuestionarios, validados a juicio de expertos, los mismos que tienen una confiabilidad de 0,863 y 0,873; para procesar los datos se utilizó el software estadístico para Ciencias Sociales SPSS V24. Los resultados son presentados mediante tablas estadísticas. Se determinó que existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021; siendo el $Rho=0.903$ (muy alto grado de correlación positiva) ($p < 0.01$). El clima institucional tiene un nivel regular de acuerdo con el 63.6% de los docentes; mientras el desempeño docente tiene un nivel medio de acuerdo con el 54.5% de los docentes. Los directores de las instituciones tienen que preocuparse en reconocer como está su clima institucional, siendo ellos los encargados de crear las condiciones favorables para construir su clima institucional.

Palabras Clave: clima institucional, desempeño docente, comunicación

Abstract

The purpose was to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance in I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. The approach is quantitative; the design is non-experimental simple correlational transection. The sample is made up of 22 teachers of the I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021; two questionnaires were used, validated in the judgment of experts, the same that have a reliability of 0,863 and 0.873; the statistical software for Social Sciences SPSS V24 was used to process the data. The results are presented by statistical tables. It was determined that there is a direct and significant relationship between the institutional climate and teaching performance in the I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021; being the $Rho=0.903$ (very high degree of positive correlation) ($p 0.01$). The institutional climate has a regular level according to 63.6% of teachers; while teacher performance has a medium level according to 54.5% of teachers. The directors of the institutions have to take care to recognize their institutional climate, and they are responsible for creating favorable conditions for building their institutional climate.

Keywords: institutional climate, teaching performance, communication

I. INTRODUCCIÓN

La transformación en el centenario XXI es brindar una enseñanza para asegurar a la totalidad de estudiantes en todos los lugares de la nación peruana una adecuada enseñanza. La formación educativa pertenece al tejido organizacional y comunitario de una nación y siendo el cimiento de su capacidad humana. Esta capacidad es completamente afectada en la nación peruana, ahondando los niveles de precariedad encontrados en la generalidad de los pobladores. A esta situación se suma un serio daño de la eficacia y ecuanimidad académica, que se manifiesta bien sea en productos de enseñanza.

En la actualidad se considera y admite que un adecuado clima institucional, definitivamente benefician los sacrificios que llevan a cabo la totalidad de integrantes de la institución educativa, especialmente los responsables de la administración educativa orientados hacia una administración educativa de calidad, que al mismo tiempo produzca, posibilite o garantice un desempeño docente que tenga particularidades de perfección, consiguiendo de parte de los maestros un grado relevante de responsabilidad con la administración educativa.

A nivel internacional la problemática que confronta la educación es general, en los colegios se ve reflejada con ciertas características y singularidades propias del entorno debido a que su dinámica y de la comunidad es básicamente igual, las variaciones que se dan en una nación son resultado de igual modo de las reformas que se dan en el planeta, vale mencionar que las problemáticas educativas conforman parte del sistema global. Como lo asevera Navarrete (2017), la problemática de educación ha sido tópico de estudio de expertos tanto internacionales como nacionales y como tal ha sido tratado en conferencias y audiencias internacionales y nacionales.

Cabe resaltar que en un foro internacional llevado a cabo en la temporada 2015 en Incheon, República de Corea; el tópico que fue tratado fue acerca del problema educativo en las distintas naciones del planeta y los enfoques hacia la temporada 2030; además en la conferencia de Jomtiem de 1990, en Dakar 2000 se trataron problemáticas educativas, en las cuales se reafirma la responsabilidad de todos los organismos de asegurar una enseñanza que sea

inclusiva, ecuánime y en especial de calidad, en la cual se fomente el aprendizaje no para un instante sino para toda la existencia (Navarrete, 2019).

En estas situaciones, el estado educativo en esta parte de América del Sur ha cambiado como efecto de las transformaciones comunitarias transnacionales, regionales e internacionales que se han generado en el planeta. No obstante, estas dinámicas dadas entre lo local y lo global han perjudicado de manera desigual a los sistemas de educación en este lado del continente, por eso existen naciones como la situación chilena que han optimizado su sistema de educación en estas últimas temporadas por los cambios dados a nivel de profesores y directivos (Navarrete, 2019).

En la situación de la nación peruana tomando el modelo de Chile procuró resolver las problemáticas que afectan a su estructura educativa, que demanda reformas no solamente educativas sino comunitarias que ayuden a desarrollar a los futuros ciudadanos, este estudio se centra en un aspecto importante del quehacer educativo: el clima institucional en los centros educativos. En los decenios previos el trabajo de los directivos era puramente administrativo desligado de las actividades pedagógicas en el salón, motivo por el que la generalidad de colegios de la nación impartía clases convencionales y de escaso nivel cognoscitivo, añadido a esto las problemáticas internas generadas por rupturas de vínculos humanos no eran tratados en su debida magnitud.

La investigación del clima institucional y su incidencia en la labor de los profesores y en consecuencia en su rendimiento en el contexto educativo es poco conocido o en algunas situaciones es considerada intrascendente en los centros educativos públicos del país, somos conscientes de las interrelaciones que se dan entre directivos y profesores, más todavía ellos con el estudiantado y progenitores, esos vínculos interpersonales tienen productos ya sean adversos o positivos generando impactos a nivel individual como en el rendimiento docente y que al mismo tiempo influyen en la consecución de aprendizajes del estudiantado.

Ya en las últimas temporadas el Ministerio de Educación ha propuesto reformas dirigidas al mejoramiento de la calidad del clima institucional del mismo

modo que optimizar las interrelaciones entre sus agentes ya sea profesores y directivos en servicio, como condicionantes de la administración de la calidad por una parte y la obtención de los logros de aprendizajes por otra parte; Por tanto, tomar en consideración solamente al docente como agente principal de la consecución de aprendizajes es un embuste, este no es una entidad aislada, es parte de una institución en donde se tejen interrelaciones entre uno y otro integrante, lo que subyace en la operatividad de un colegio.

En la región Huánuco, se encuentran varias instituciones educativas en las que se encuentran realidades perjudiciales para los alumnos con docentes y directivos con malas conductas y poco interés en la labor. Estos comportamientos y acciones se hacen frecuentes creando un clima laboral poco adecuado para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes. Se debe recordar que el principal componente para impulsar el desarrollo educativo es un buen docente y directivo. Aquellos comprometidos con su trabajo serán el principal catalizador de la motivación de los estudiantes para cumplir con sus competencias.

A nivel local la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell - Huacrachuco, esta situación no es ajena, dado que, los vínculos humanos entre el profesorado no son positivos, posiblemente sea a causa de la existencia de incontables problemas, vínculos sociales resquebrajados, alineación de conjuntos de intereses individuales, y demás; manifestados entre el grupo directivo, administrativos y profesores de los centros, en consecuencia, de acuerdo con ciertos maestros, el clima en el centro educativo además no son beneficiosos, incidiendo en las labores académicas. Es de esta manera, que el desempeño docente puede ser un elemento que repercute en el ambiente institucional de mencionadas organizaciones, por esto el motivo de verificar estas apreciaciones por medio del presente estudio.

El estudiantado es la razón principal del sistema de educación, es por este motivo que las autoridades educativas deben elaborar el plan de estudios, que para la consecución de objetivos y propósitos les permitan interactuar entre sí, lo que les permitirá sentirse bien en el interior de la organización y siendo parte de esta. Solamente un entorno apropiado posibilita la coexistencia de la

responsabilidad para ejecutar de forma óptima los vínculos humanos y, en consecuencia, conseguir los objetivos establecidos en el currículo académico. Por medio de la realización de este estudio se quiere colaborar a la mejora del clima organizacional y del desempeño docente de las instituciones educativas de nuestro ámbito del estudio.

Considerando lo expuesto líneas anteriores, se consideró como problema de investigación; ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021?

Este trabajo se justifica en cuanto se registrarán aportes sobre cómo la relación del desempeño docente y el clima institucional se da en la institución, sacando un resultado negativo o positivo. Es una problemática compleja, pues en un desempeño docente débil, existirá una repercusión sobre los estudiantes que será negativa demostrando desinterés del joven por culpa del desinterés del mismo profesor, así como un contagio de apatía. Si es a la inversa, el docente podrá motivar al estudiante a incrementar en motivación e interés, reforzando la capacidad de aprendizaje.

Justificación teórica; el presente estudio detalló las dimensiones del clima institucional y las del desempeño docente, reconociendo la asociación que poseen entre sí, para lograr comprender la problemática se requiere examinar las teorías que las sostienen, por eso el presente estudio colaborará con el enriquecimiento de nueva concepción, en especial al ser aplicada a una novedosa población, tal como es la del profesorado de la Institución Educativa N. 84045 Jorge Chávez Dartnell. Este estudio tiene un valor teórico, al explicarse las dos variables y la relevancia que tienen entre sí, garantizando que tiene que haber un adecuado clima institucional para un correcto desempeño docente.

A nivel práctico, el estudio permite brindar lineamientos y discernimientos prácticos encaminados a optimizar el clima institucional y consecuentemente optimizar el desempeño docente. Siendo diversas las ventajas que se podrían ocasionar en relación de una investigación de este tema. Indudablemente, medir el clima institucional es un mecanismo de administración del talento humano que

otorga datos sobre las fortalezas y fragilidades de la institución, con la finalidad primordial de optimizar el desempeño docente actual.

En la justificación metodológica, este trabajo se puede justificar al ser su metodología de carácter científico. Sus dimensiones han sido precisadas para coincidir con cada variable de estudio, y de esto derivaron cuestionarios con preguntas especializadas para recoger los datos precisos que sustenten la investigación de forma práctica, sobre el desempeño labor y el clima institucional de la Institución Educativa N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. Esto fue útil para armar la operacionalización de variables, siguiendo la base del estudio siendo cuantitativo, de corte transeccional y de nivel correlacional.

Se planteó como objetivo general; O_G: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. Y como objetivos específicos: O₁: Identificar los niveles del clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. O₂: Identificar los niveles del desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. O₃: Determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. O₄: Determinar la relación que existe entre el involucramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. O₅: Determinar la relación que existe entre el acompañamiento y asesoramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. O₆: Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. O₇: Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

Mientras que la hipótesis general planteada fue: H_G: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021. Y como hipótesis específicas: H₁: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. H₂: Existe una relación directa y significativa entre el

involucramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. H₃: Existe una relación directa y significativa entre el acompañamiento y asesoramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. H₄: Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. H₅: Existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional se escogieron algunas investigaciones entre ellas las de Niebles, Hoyos y De la Ossa (2019), en su artículo: Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. Su objetivo fue examinar el clima organizacional y el desempeño docente en centros universitarios privados de Barranquilla. Ha sido una investigación orientada al pospositivismo, en una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo-correlacional. Como participantes de la investigación, se trabajó con una muestra de 107 docentes, quienes son parte de la planilla de universidades privadas de Barranquilla. Para la recolección de datos fue aplicado un formulario por cada variable con el modelo de escala de Likert, fueron 30 preguntas validadas por expertos en la materia. Así pues, se concluyó que existe relación entre el rendimiento docente y el clima organizacional, se notaron tendencias en el reglón producto de los promedios conseguidos por cada docente. Asimismo, se definió la asociación en las variables de investigación mediante el coeficiente estadístico de Pearson, definiendo los grados de correlación de las variables, el cual fue un 0,95 en cuanto el clima institucional.

Por su parte, López, Efstathios, Herrera y Apolo (2018) en su artículo: Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. Cuya finalidad ha sido examinar la asociación entre el clima escolar y desempeño docente en un colegio de Carchi Ecuador. Estudio aplicado, correlacional simple de diseño no experimental transeccional. Partiendo de esto, se llevó a cabo un cuestionario a 207 profesores de 13 colegios públicos de esta provincia con el fin de tener conocimientos sobre sus puntos de vista acerca de las particularidades que inciden en el clima laboral de sus centros. Concluyendo que la labor en grupo es citada por aproximadamente el 70% de los maestros, 30% señala que solamente a veces se consigue; ello es peculiar a causa de que, en colegios con jornadas laborales con poca flexibilidad y profesores con elevada jornada laboral y administrativa, es admirable que se puedan organizar para laborar de manera cooperativa. Ello posibilita presumir que el sistema del centro educativo tiene que ayudar y promover áreas colectivas en la existencia diaria de los colegios.

Jugando un rol fundamental la administración del equipo director, así como su percepción está más allá de lo administrativo y abarca la importancia que adoptan cuestiones a nivel emocional en la motivación, conductas y determinaciones del profesorado.

Así también Rodríguez (2018), en su artículo: Clima institucional administrativo de la organización educativa escuela de educación de Colombia. Su objetivo fue detallar el clima institucional administrativo del Centro Educativo Escuela de Educación de Colombia (Esesco). El estudio de tipo descriptivo, con un diseño de campo transversal coetáneo. El universo poblacional lo constituyeron 19 trabajadores de la organización investigada. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de las encuestas por medio del instrumento escala Clima Institucional Administrativo (CIA). Concluyendo que en el programa hay un clima organizacional administrativo poco favorable, localizándose de acuerdo con la tabla en el criterio menos favorable y lo que se muestra como una fragilidad para mencionada institución. Se sugiere al centro educativo Escuela de Educación de Colombia generar zonas en un ambiente armónico que promueva la composición de los trabajadores, del mismo modo que consolidar los vínculos interpersonales.

A nivel nacional se escogieron los estudios de Zelada (2020), en su tesis: Clima institucional y desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército - 2018. Su objetivo fue definir la asociación existente entre el clima institucional y desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército - 2018. El estudio dirigió su enfoque a uno cuantitativo, descriptivo-correlacional y fue de carácter aplicado no experimental. A partir de la elaboración de dos cuestionarios, se recogieron los datos, los que fueron sintetizados a partir del alfa de Cronbach, así como fueron definidos por especialistas en el tema. Se trabajó con el universo de 16 docentes a los cuales se les aplicó a todos una encuesta. Como conclusión se obtuvo que, la comunicación como dimensión, tiene una relación significativa con el desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018. Entonces, se determinó la validez y su sustento con la teorías e información de las personas entrevistadas y los productos estadísticos con el 91.7%. Esto comprueba la hipótesis.

Igualmente, Navarrete (2019) en su tesis: El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N° 7062 en S. J. M. El objetivo de este estudio definió el nivel de incidencia del liderazgo directivo y el clima institucional en el desempeño docente en el Centro Educativo Público N°7062 en San Juan de Miraflores 2017. Se estudió a partir de un diseño no experimental y transeccional, siendo de indagación, descriptivo y causal-correlacional-transversal. Se concluye que, con la prueba de Pseudo R cuadrado, se estaría evidenciando una dependencia porcentual de Clima institucional, desempeño docente y liderazgo directivo. Además, el resultado de Snell y Cox es 0,558 mostrando que el clima institucional y el liderazgo directivo tienen un significado positivo en un 39,7% en el desempeño docente. En otro contexto, la dependencia se mostró consistente en el coeficiente de Nagelkerke, demostrando el desempeño docente en una variabilidad del 64% con liderazgo directivo y el clima institucional del centro educativo del estudio.

En tanto, Bazán (2018), en su tesis: El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje escolar de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabayllo- 2018. Tuvo el interés de definir la incidencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje académico de los Centros Educativos de San Pedro de Carabayllo en el periodo del 2015. La investigación fue orientada a una no experimental, descriptiva y sustantiva siendo transversal explicativa. Se trabajó con una muestra de 225 profesores de este centro de estudios de Carabayllo y, además, se les aplicó cuestionarios validados por expertos. Los datos recolectados arrojan los resultados de una incidencia del desempeño laboral y el clima institucional en el aprendizaje de los estudiantes, esto en una magnitud media con significación del 0.05 así como con un 95% de confianza. Además, con la aplicación del pseudo cuadrado de Cox y Snell, se determina que la hipótesis alterna es válida con un 60,8% y se rechaza la nula.

A nivel local se escogió la investigación de Benancio (2018), en su tesis: El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018. Estudio que tuvo como objetivo determinar El clima

institucional y el desempeño docente del Centro Educativo "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018. Se aplicó un estudio de diseño transeccional, diseño transeccional correlacional, en términos de universo poblacional se consideraron treinta profesores del centro educativo "Javier Pulgar Vidal", con la muestra a todo el universo poblacional, como técnica se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyendo que hay asociación significativa y positiva entre la comunicación y desempeño docente en la Institución Educativa "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018; debido a que se consiguió una correlación de Rho de Spearman = 0,450 y un $p < 0,01$.

En relación a las teorías que respaldan la variable clima institucional, la Teoría de Likert determinó que la conducta asumida por los subordinados depende de manera directa de la conducta administrativa y las condiciones institucionales que los mismos aprecian, en consecuencia, se asevera que la reacción se encontrará definida por la apreciación. Likert determina 3 clases de variables que conceptualizan las particularidades proporcionadas por un organismo y que han incidido en la apreciación individual del ambiente (Robbins, 2004).

Robbins (2004), considerando lo precisado por Likert sustenta que en la apreciación del clima de una institución inciden componentes como la organización de la institución y su gestión, las normas y reglamentos, la toma de determinaciones, etcétera. Se mantienen un conjunto de variables en las que se encuentran las conductas, interrelaciones y motivaciones. Además, con la escala de Linkert, se demuestra que las variables finales dependen de las 2 vistas anteriormente y tienen como referencia los logros conseguidos por la institución. Entran aquí los ingresos, rentabilidad y las pérdidas que se han sumado en la institución. Estas variables mencionadas son parte clave del clima organizacional por parte de los integrantes de la institución. Linkert menciona que esto es relevante, pues afecta a cómo es percibido el ambiente más como es el ambiente en realidad. Comenta, en relación a las posturas y conductas, que los integrantes serán consecuencia de cómo están viviendo ese momento, el clima presentado para ellos en ese entonces y no en una vista objetiva.

Por su parte hallamos en Brunet (1987) que la Teoría de la Gestalt sustenta que el clima institucional, es decisivo en la conducta de los individuos en su labor, por lo tanto, esta circunstancia incide en el desempeño del profesorado, en cada colegio ocasionando una conducta singular como resultado de las apreciaciones que se contemplan de todo cuanto sucede en sus organizaciones y en consecuencia condicionan los grados de motivación y desempeño profesional. El clima condiciona la conducta de las personas a causa de esto cada centro educativo muestra distintas situaciones que la distinguen y al mismo tiempo la distinguen donde la superior influencia se encuentra en los vínculos internos que se generan entre los miembros del centro, componente relevante que va a generar un definido clima.

De esta manera el clima institucional incide de manera positiva en distintas cuestiones del desempeño docente como el no manifestar problemáticas en el establecimiento y realización de las actividades las que llevarían a cabo con suma satisfacción y amabilidad, pero si incide de manera negativa tanto el profesorado como los directivos pueden ser problemáticos e incongruentes con la visión y misión educativa y su rendimiento se vería perjudicado.

Haciendo referencia a las teorías que respaldan la variable desempeño docente; la Teoría de la equidad, según Klingner & Nalbandian (2002) se encuentra asociado a la apreciación de los trabajadores con relación a la cordialidad que reciben. En la fidelidad, en manifestaciones de buena voluntad y en una superior eficiencia en su labor en el interior de la institución. Pese a que la teoría es clara el inconveniente radica en que en varias ocasiones esta apreciación se encuentra más asociada a una condición psicológica basada en criterios subjetivos. Sin embargo, quiere decir que el trato adecuado y la imparcialidad son características de importancia, siendo parte de la comunicación entre los miembros de una organización y sus jefes. Esto tiene sustento en dos aspectos: La equiparación con otros y con el rendimiento, teniendo que ver con la equiparación del rendimiento o productividad a su trabajo, así como a la retroalimentación recibido por quienes atiende o interactúa dentro de la organización.

Así también la Teoría liberadora de Freyre (1999), sustenta que en los procesos de aprendizajes los varones tienen que proceder en el medio con el fin de cambiarlo, sensibilizarlo y liberarlo y en donde las personas construyen su misma trayectoria de dependencia en su futuro y esencia de vida, la cual se va construyendo a partir de un ejercicio de reflexiones para poder alcanzar nuevos conocimientos, esto, según el autor de la teoría, refiere a que la enseñanza para los oprimidos se convierte en una fuente de liberación tanto para él como para el opresor. Es así que Freyre hace mención de diferentes condiciones que serían las adecuadas para la enseñanza de la liberación: La experiencia en el conocimiento del profesor, vocación de carácter humanista, métodos pedagógicos se redescubre y es, por medio de estos, que consigue el procedimiento por el que conforma su consciencia y va creando su propia historia.

Para el enfoque conceptual de la investigación se tiene que, para la variable de clima institucional, Blejmarm (2005) expone que son las apreciaciones compartidas por los integrantes de una organización e institución en cuanto a la labor, el ambiente real en que se crean e interaccionan los vínculos interpersonales que asumen un lugar en relación a él y las diferentes regularizaciones consecuentes que perjudican mencionada labor. De igual modo, determina que las apreciaciones, al ser personales, pueden ser bastante diferentes conforme a la historia, perfil y posición de cada individuo-actor.

De esta manera además Alvez (2003) el clima institucional lo puntualiza como el proveniente de la apreciación que el personal efectúa de un contexto objetivo. Un adecuado nivel de comunicación, consideración mutua, sensaciones de pertenencia, ambiente afable, ánimo y aprobación mutua, unido con un sentimiento general de complacencia, son ciertos de los factores que determinan un ambiente beneficioso a un rendimiento correcto y una buena productividad. En consecuencia, el clima institucional en los centros educativos será la resultante de la apreciación en función con lo que el profesorado vive y siente de la institución. Estos conceptos concuerdan en aseverar que el clima institucional es el producto del modo como los individuos establecen procedimientos de interacción comunitaria. De esta manera además entender el clima institucional

o entorno laboral es comprender los vínculos interpersonales y el nivel de complacencia emocional y material de los individuos en el empleo.

Con relación a las dimensiones de clima institucional se pueden citar a las siguientes: desarrollo profesional; es un resultado de la planificación de la profesión y abarca las cuestiones que un individuo potencia u optimiza con visto a conseguir metas en el interior de la institución. Se podría dar por medio de sacrificios individuales o por ayuda de la compañía en la cual se trabaja. En el desarrollo profesional del personal joven acostumbran a pedir ayuda y consejos sobre alguna duda a personas de más edad y conocimiento sin importar su jerarquía. Esto supone una asociación informal que surge según las personas que conozca quien tenga la duda en cuestión y de qué trate este problema, asimismo, las respuestas obtenidas servirán para su crecimiento personal y cognoscitivo (Arciniega, 2002).

En cuanto a la segunda dimensión involucramiento, de acuerdo con Arciniega (2002), las investigaciones referidas al involucramiento en el trabajo, siempre se han interesado en cómo son los comportamientos de los trabajadores hacia la organización y que características presentan en cuanto a la formación de relaciones entre esta organización y la persona, es decir, cómo se logra el sentirse comprometidos y con ello, involucrados en el trabajo. Entonces, en el estudio de estas diferentes relaciones que originan un apego del trabajador a una organización en específico se le tiene denominada como compromiso institucional y para eso, una diferencia de complacencia laboral. El compromiso institucional asegura la productividad y el buen desempeño por parte de un trabajador.

La tercera dimensión acompañamiento y asesoramiento; es la acción de brindar asesoría constante, dicho de otra manera, la dispersión de tácticas y actividades de refuerzo técnico, por medio de las que, un individuo o grupo especialista inspecciona, ayuda y brinda asesoría constante a los maestros y a los directores en tópicos importantes a su ejercicio. El acompañamiento tiene gran relación con el aprendizaje y su comodidad, es decir, existe un constructo complejo muy

diferentes a los vínculos lineales de casualidad conectiva percibidas anteriormente (Bernal, 2020).

Por tanto, es una sociedad de instrucción se considera las actividades de acompañamiento en el interior de procesos interconectados de vínculos humanos. Los individuos que intervienen en las actividades de seguimiento y acompañamiento manifiestan interacción verdadera, lo cual necesita de consideración, pasividad, correspondencia, ecuanimidad, autonomía, compromiso, emancipación, familiaridad y asistencia estableciendo vínculos tendidos en un entorno de amaestramiento y de participación didáctica convenientes al ambiente de la organización (Bolívar, 2010).

Por lo que se refiere a la cuarta dimensión comunicación; Ansele (2010), precisa que la comunicación es la estructura de mensajes formada por emblemas orales y no orales que se transfieren dinámicamente y de modo seriado dentro de los lineamientos de la institución, ciertos componentes que influyen la interrelación, es la apreciación la imagen que uno se crea del punto y del otro es un componente fundamental en la interrelación. Para la percepción es necesario sentir, descifrar y entender el medio en donde se convive. La apreciación es por lo tanto un gesto intrínseco e individual. Toda la información que una persona tiene con relación al mundo tiene que pasar por sus sentidos. No obstante, observar no es siempre creer. Debido a la comunicación es probable transferir los hábitos de una descendencia a las otras con el fin de que se asimilen y continúen. Sin esta posibilidad, el avance no sería posible en ninguna circunstancia.

La quinta y última dimensión tomada para este estudio condiciones laborales, en base a Blanch (2010) indica que estas comprenden el grupo de condiciones en el marco de las que se realizan las actividades laborales y que influyen de manera significativa bien sea en la práctica laboral, así como en las dinámicas de los vínculos laborales. Las condiciones laborales influyen en especial sobre los altos niveles de satisfacción laboral en general, así como la salud y el confort mental en singular; la satisfacción laboral, la motivación, la importancia con la labor, diagnósticos laborales (debilitación física y mental por un empleo en condiciones quemadoras y estresores), el desempeño laboral de los

individuos empleados; los problemas institucionales, los problemas, la rotación, las ausencias, los incidentes o los despidos laborales; del mismo modo que la eficiencia y la efectividad de la misma institución.

El clima institucional es bastante relevante debido a que posibilita una adecuada coexistencia, beneficia la consecución de las metas educacionales enfocadas en la formación de los individuos. Como lo expresan Guillén & Guil (2000), el éxito de una compañía va a depender del modo como su personal percibe el clima organizacional; dicho de otra manera, si los miembros de la compañía contemplan que el clima organizacional es adverso o positivo y cumple a las apreciaciones de estos. De acuerdo con Martínez de Velasco & Nosnik (2002), la relevancia de analizar el clima organizacional de una organización cambia en la forma en que incide en la estimulación la complacencia y, en consecuencia, en el rendimiento del personal. Además, contribuye a conocer qué componentes podrían estar perjudicando una baja o un alza en el rendimiento y motivación.

El clima organizacional en los colegios ocupa un sitio importante en la agenda de indagación. Diferentes esquemas de eficiencia académico sitúan el clima entre los factores de ecuanimidad y eficiencia. Se ha encontrado que el clima organizacional influye en diferentes clases de productos de los colegios, tales como el grado de aprendizaje del estudiantado, la distribución comunitaria del saber entre el estudiantado de diferente nivel social, la deserción o los sucesos de agresión académica (Creemers & Reezigt, 2003).

Por lo que se refiere a la variable desempeño docente, según Martín (2010) los datos que se obtienen pueden ponerse al servicio de diferentes roles que puede ser razón de desaprobación debido a su naturaleza ambigua, dicho de otra manera, si se confunde el rol formativo con efectos relacionados al contexto laboral y otra en cuanto a una codificación partiendo de sus capacidades laborales. No obstante, los dos roles son legítimos y necesarios, pero es indispensable diferenciar de forma clara entre ellos y que el profesor sepa en cada circunstancia cuál es la finalidad del procedimiento que se está efectuando.

Para Bretell (2002), el desempeño docente es un procedimiento de valoración que genera sensaciones adversas de temor, inseguridad y desconfianza por

parte de ciertos maestros, siendo remisos, pero que no obstante, ello podría variar consiguiendo transmitir en estos un conocimiento evaluativo que logre el sentir grato, meritorio y también codiciable del ser valorado y que persiga por medio de su compromiso y contribución no solamente el aprendizaje y el desarrollo personal de sus educandos, sino además impulsar el desarrollo profesional y personal del profesorado.

Las dimensiones escogidas para la variable desempeño docente son las establecidas por el Ministerio de Educación (2020), quien plantea que el desempeño docente propone 4 dominios en el procedimiento:

Primer Dominio: Preparación. – Abarca el planeamiento de la tarea por medio del establecimiento de unidades didácticas, tomando en cuenta el marco intercultural e inclusivo en las sesiones de aprendizaje todo esto incluido en el programa curricular. Se debe incluir una visión cultural, sus particularidades tanto comunitarias como cognoscitivas, incluyendo métodos didácticos y disciplinarios para que los estudiantes dominen bien esas áreas, así como tácticas de enseñanza, selección de material educativo y el saber valorar los aprendizajes.

Segundo Dominio: Enseñanza. – Abarca la gestión del procedimiento de enseñar mediante una perspectiva integral y variada, se deben conformar espacios de clima beneficioso para el aprendizaje, originador por la motivación de los estudiantes y formas de mediación pedagógica para el profesor, gestión de contenidos y formación de estrategias de valoración y métodos para los medios didácticos importantes y convenientes. Además, se debe considerar que el clima beneficioso debe tener la aplicación de instrumentos que puedan mantener un sistema de reconocimiento de logros y restos durante el procedimiento de enseñanza para poder ser evaluados.

Tercer Dominio: Participación. – Abarca la intervención en la administración del colegio o el sistema a partir de un enfoque democrático para componer la sociedad de aprendizaje. Refiere la información efectiva con los diferentes involucrados del grupo educativo, la intervención en la creación, realización y valoración del Proyecto Educativo Institucional. Así, como a la colaboración a la creación de un clima institucional beneficioso.

Cuarto Dominio Desarrollo- Abarca los procedimientos y los ejercicios que distinguen el desarrollo y evolución del grupo profesional de profesores. Refiere la reflexión de manera sistemática acerca de su ejercicio pedagógico, la de sus compañeros, la labor en equipo, la contribución con sus pares y su intervención en acciones de formación técnica. Incorpora la responsabilidad en los procedimientos y productos de la enseñanza y la administración de datos acerca del diseño y puesta en funcionamiento de los regímenes educativos a nivel regional y nacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

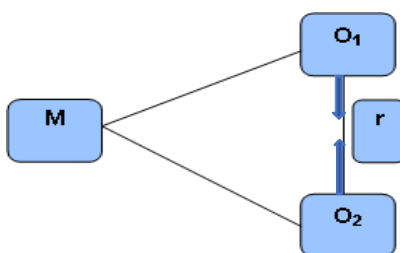
Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, se trata de estudios orientados a la solución de problemáticas, que se distinguen por su inclinación en la utilización y empleo de los saberes. Los resultados de estos estudios poseen un margen de generalización limitado (Ander, 2011).

De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2014) el estudio continúa el enfoque cuantitativo debido a que está regido según la prueba estadística, para analizar los datos del marco teórico (análisis, síntesis) del mismo modo que los métodos experimentales para la recopilación de información numérica por medio de los instrumentos.

Diseño de investigación

El presente estudio considera un diseño no experimental correlacional simple. De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2014), las investigaciones correlacionales tienen como finalidad la medición del nivel de asociación que hay entre 2 o más categorías, variables o conceptos. Por eso el presente estudio nos posibilita saber el nivel de asociación que hay entre las dos variables. El tipo de diseño es transeccional, teniendo como fin recopilar información en una circunstancia única. El esquema siguiente concierne a este tipo de diseño:



Dónde:

M: Docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021

O1: Variable 1: Clima institucional

O2: Variable 2: Desempeño docente

r : Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Clima institucional

El clima institucional es el resultante de la apreciación que el personal efectúa de un contexto objetivo. Un adecuado nivel de comunicación, consideración mutua, sensaciones de pertenencia, ambiente afable, ánimo y aprobación mutua, unido con un sentimiento general de complacencia, son ciertos de los factores que determinan un ambiente beneficioso a un rendimiento correcto y una buena productividad. Bajo este contexto, el clima institucional en las instituciones educativas, es el resultado de la valoración en función a lo que los docentes viven y sienten en el centro educativo (Alvez, 2003).

Variable 2: Desempeño docente

Es un procedimiento de valoración que genera sensaciones adversas de temor, inseguridad y desconfianza por parte de ciertos maestros, siendo remisos, pero que no obstante, ello podría variar consiguiendo transmitir en estos un conocimiento evaluativa que logre el sentir grato, meritorio y codiciable del ser valorado y que persiga por medio de su compromiso y contribución no solamente el aprendizaje y el desarrollo personal de sus educandos, sino además impulsar el desarrollo profesional y personal del profesorado. (Bernal, 2002).

Definición operacional:

Variable 1: Clima institucional

Variable operacionalizada a través de 5 dimensiones: desarrollo profesional, involucramiento, acompañamiento y asesoramiento, comunicación y condiciones laborales; en su medición fue aplicado un cuestionario que está conformado por 30 preguntas.

Variable 2: Desempeño docente

Variable operacionalizada a través de 4 dimensiones; preparación, enseñanza, participación y desarrollo; para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 24 ítems.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Según Hernández, et. al (2014) se puntualiza como universo poblacional al grupo de componentes probables de ser estudiado, en esta situación el universo poblacional está conformado por la totalidad de docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. La población total fue de 22 docentes de la institución previamente citada.

Criterios de inclusión

- Docentes nombrados y contratados de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.
- Docentes de ambos sexos de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

Criterios de exclusión

- Docentes de otras instituciones educativas de Huacrachuco, 2021.

Muestra

La muestra la conformaron los 22 docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021.

Muestreo

Fue utilizado el muestreo censal, por lo que la muestra se determinó en base a todo el universo poblacional. Es un método utilizado para conocer qué piensan las personas acerca de un tema en particular, estas personas son elegidas en una amplia base de datos de la cual es fácil acceder (Hayes, 1999).

Unidad de análisis

Docente de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta: en la investigación fue utilizada como técnica las encuestas, por la tipología de investigación y el lapso de utilización, con relación a eso se empleó como instrumentos los cuestionarios. En tal sentido, según Hernández,

et al. (2014) las encuestas son el proceso apropiado para recopilar información a considerable muestra a un periodo establecido, de ahí que en esta investigación se admite mencionada técnica debido a que la muestra estará conformada por la totalidad de veintidós profesores de I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

Instrumentos

El cuestionario: en base a la técnica determinada se usó 2 instrumentos llamados cuestionario tipo escala con interrogantes a ser contestado según sus apreciaciones; mencionados instrumentos se forman con respecto a los procesos de operacionalización de las variables. El cuestionario se aplicó a los individuos de la muestra para la medición del clima institucional y el otro instrumento desempeño docente fue aplicado a los mismos individuos para la medición de dicha variable.

El cuestionario de la variable 1: Clima institucional; estuvo conformado por 5 dimensiones: desarrollo profesional, involucramiento, acompañamiento y asesoramiento, comunicación y condiciones laborales; con el fin de medir la muestra fue aplicado un cuestionario conformado por 30 preguntas.

El cuestionario de la variable 2: desempeño docente; se conformó por 4 dimensiones: preparación, enseñanza, participación y desarrollo; para medirla, fue aplicado un cuestionario conformado por compuesto por 24 ítems.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez de los instrumentos

Para determinar la consistencia externa en relación lógica, los instrumentos a criterio de especialistas para eso se pidió la colaboración de profesionales especializados sobre las variables y del estudio. En este estudio se llevó a cabo por medio de 3 especialistas del área, con la finalidad de otorgar conformidad de los mismos: la opinión de los expertos es de gran relevancia para el proceso metodológico, dado que permite reducir errores, bien sea en la forma como en los contenidos, certificando la capacidad de los instrumentos, en relación a lo anterior los cuestionarios los validaron los siguientes especialistas:

Mg. Jonathan Cirilo Portillo Vela.
Dr. Dionicio Godofredo González.
Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles.

Confiabilidad del instrumento

Un instrumento será confiable si al aplicarlo, no se altera el producto incluso con la presencia de cambios. Son instrumentos elaborados y confiables también, aquellos que se someten a una prueba piloto en la cual, para este trabajo se realizó con 20 docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021; la confiabilidad se determinó utilizando el Coeficiente de Alfa de Cron Bach, apreciándose a través de la herramienta estadística SPSS V24.

Para la variable clima institucional la confiabilidad fue de 0.863 correspondiente al nivel bueno.

Para la variable desempeño docente la confiabilidad fue de 0.873 correspondiente al nivel bueno.

3.5. Procedimientos

Para la investigación se siguieron una serie de pasos; Se comenzó con una selección y análisis según los objetivos elegidos, con los resultados posteriores se discutieron para, finalmente, sacar conclusiones. El trabajo siguió un orden y secuencia para el análisis de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva:

Base de datos con la información recogida en los cuestionarios de las dos variables, así como de las dimensiones.

Desarrollo de tablas para la distribución de frecuencias de dimensiones y variables.

Estadística inferencial:

Correlaciones			
		Clima institucional	Desempeño docente
	Coefficiente de correlación	1	,903**
Clima institucional	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22

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

Para la contrastación de la hipótesis general y específicas, fue empleado el instrumento estadístico para Ciencias Sociales (SPSS V24)

Para analizar la normalidad en la distribución de la muestra de las variables fue empleada la Prueba Shapiro-Wilk, con niveles de significancia al 5%

3.7. Aspectos éticos

Para la presente investigación fueron consideradas pautas éticas estipuladas por la Universidad en todo el desarrollo de la investigación, tales como; registro eficiente, legitimidad en los datos, honestidad intelectual, consideraciones, estudios con autonomía de criterios, exploración confiable de las fuentes bibliográficas en la investigación y criterios anti plagio determinados en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Niveles del clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

NIVELES	Clima institucional	
	f	%
Malo	6	27.3
Regular	14	63.6
Bueno	2	9.1
TOTAL	22	100

Nota. Base de datos del clima institucional.

En la tabla 1 se aprecia que el 63.6% de los docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, consideran un nivel regular del clima institucional, mientras que el 27.3% consideran un nivel malo y el 9.1% un nivel bueno. En consecuencia, se identifica que el clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco tiene un nivel preponderante regular.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones del clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

NIVELES	Desarrollo profesional		Involucramiento		Acompañamiento y asesoramiento		Comunicación		Condiciones laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	10	45.5	10	45.5	8	36.4	6	27.3	9	40.9
Regular	12	54.5	11	50	14	63.6	14	63.6	13	59.1
Bueno	0	0	1	4.5	0	0	2	9.1	0	0
TOTAL	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100

Nota. Base de datos del clima institucional.

En la tabla 2 se aprecia que el nivel que predomina en las dimensiones de la variable clima institucional es el nivel regular, en los porcentajes siguientes que de mayor a menor se presentan: acompañamiento y asesoramiento con 63.6%,

comunicación con 63.6%, condiciones laborales con 59.1%, desarrollo profesional con 54.5% e involucramiento con 50%.

Tabla 3

Niveles del desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

NIVELES	Desempeño docente	
	P	%
Bajo	8	36.4
Medio	12	54.5
Alto	2	9.1
TOTAL	22	100

Nota. Base de datos del desempeño docente.

En la tabla 3 se aprecia que el 54.5% de los docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, consideran un nivel medio de su desempeño docente, mientras que el 36.4% consideran un nivel bajo y el 9.1% un nivel alto. En consecuencia, se identifica que el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco tiene un nivel preponderantemente medio.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones del desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

NIVELES	Preparación		Enseñanza		Participación		Desarrollo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	8	36.4	6	27.3	8	36.4	8	36.4
Medio	12	54.5	13	59.1	13	59.1	13	59.1
Alto	2	9.1	3	13.6	1	4.5	1	4.5
TOTAL	22	100	22	100	22	100	22	100

Nota. Base de datos del desempeño docente.

En la tabla 4 se observa que el nivel que predomina en las dimensiones de la variable desempeño docente es el nivel medio, en los siguientes porcentajes que de mayor a menor se presentan: enseñanza con 59.1%, participación con 59.1%, desarrollo con 59.1%, y preparación con 54.5%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk del clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

Pruebas no paramétricas	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,911	22	,051
Desempeño docente	,857	22	,005
Desarrollo profesional	,926	22	,101
Involucramiento	,901	22	,032
Acompañamiento y asesoramiento	,924	22	,094
Comunicación	,913	22	,056
Condiciones laborales	,915	22	,061

Nota. Base de datos del clima institucional y el desempeño docente.

En la tabla 5 se presenta la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para muestras que no superan los 50 ($n < 50$), en la misma se observa que los niveles de significancia del clima institucional y el proceso formativo son menores al 5% ($p < 0.05$) quedando comprobado que presentan un comportamiento no normal, es por ello que corresponde el empleo de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para comprobar que hay asociación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

Tabla 6

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021

CLIMA INSTITUCIONAL		DESEMPEÑO DOCENTE			I total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	Nº	6	0	0	6
	%	27,3%	0,0%	0,0%	27,3%
Regular	Nº	2	12	0	14
	%	9,1%	54,5%	0,0%	63,6%
Bueno	Nº	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%
I total	Nº	8	12	2	22
	%	36,4%	54,5%	9,1%	100,0%

Correlaciones

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Coeficiente de correlación	1	,903**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22

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

Nota. Base de datos del clima institucional y el desempeño docente.

La tabla 6 permite apreciar que el 54.5% de los de los docentes consideran que el clima institucional es regular y el desempeño docente es medio; en tanto que el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.903$ (muy alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), esto permite comprobar que hay una asociación significativa y directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

Hipótesis específicas

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

Tabla 7

Relación entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021

DESARROLLO PROFESIONAL		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	N°	7	3	0	10
	%	31,8%	13,6%	0,0%	45,5%
Regular	N°	1	9	2	12
	%	4,5%	40,9%	9,1%	54,5%
Total	N°	8	12	2	22
	%	36,4%	54,5%	9,1%	100,0%

Correlaciones			
		Desarrollo profesional	Desempeño docente
Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1	,753**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22

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

Nota. Base de datos del clima institucional y el desempeño docente.

La tabla 7 permite observar que el 40.9% de los de los docentes consideran que el desarrollo profesional es regular y el desempeño docente es medio; en tanto que el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.753$ (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), esto permite comprobar que hay una asociación significativa y directa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

H₂: Existe una relación directa y significativa entre el involucramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

Tabla 8

Relación entre el involucramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

INVOLUCRAMIENTO	DESEMPEÑO DOCENTE			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Malo	N°	7	3	0	10
	%	31,8%	13,6%	0,0%	45,5%
Regular	N°	1	9	1	11
	%	4,5%	40,9%	4,5%	50,0%
Bueno	N°	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	4,5%	4,5%
Total	N°	8	12	2	22
	%	36,4%	54,5%	9,1%	100,0%

Correlaciones

		Involucramiento	Desempeño docente
Involucramiento	Coeficiente de correlación	1	,735**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22

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

Nota. Base de datos del clima institucional y el desempeño docente.

La tabla 8 permite observar que el 40.9% de los de los docentes consideran que el involucramiento es regular y el desempeño docente es medio; en tanto que el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.735$ (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), esto permite comprobar que hay una asociación significativa y directa entre el involucramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

H₃: Existe una relación directa y significativa entre el acompañamiento y asesoramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

Tabla 9

Relación entre el acompañamiento y asesoramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021.

ACOMPañAMIENTO Y ASESORAMIENTO		DESEMPEÑO DOCENTE			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Malo	N°	7	1	0	8
	%	31,8%	4,5%	0,0%	36,4%
Regular	N°	1	11	2	14
	%	4,5%	50,0%	9,1%	63,6%
Total	N°	8	12	2	22
	%	36,4%	54,5%	9,1%	100,0%

Correlaciones		
	Acompañamiento y asesoramiento	Desempeño docente
Acompañamiento y asesoramiento	Coeficiente de correlación	1
	Sig. (bilateral)	,760**
	N	22

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

Nota. Base de datos del clima institucional y el desempeño docente.

La tabla 9 posibilita apreciar que el 50.0% de los de los docentes consideran que el acompañamiento y asesoramiento es regular y el desempeño docente es medio; en tanto que el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.760$ (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ello posibilita comprobar que existe una relación directa y significativa entre el acompañamiento y asesoramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

H₄: Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

Tabla 10

Relación entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021

COMUNICACIÓN		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	N°	6	0	0	6
	%	27,3%	0,0%	0,0%	27,3%
Regular	N°	2	12	0	14
	%	9,1%	54,5%	0,0%	63,6%
Bueno	N°	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%
Total	N°	8	12	2	22
	%	36,4%	54,5%	9,1%	100,0%

Correlaciones

		Comunicación	Desempeño docente
Comunicación	Coefficiente de correlación	1	,878**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22

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

Nota. Base de datos del clima institucional y el desempeño docente.

La tabla 10 permite observar que el 54.5% de los de los docentes consideran que la comunicación es regular y el desempeño docente es medio; en tanto que el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.878$ (muy alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), esto permite comprobar que hay una asociación significativa y directa entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

H₅: Existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

Tabla 11

Relación entre las condiciones laborales y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

CONDICIONES LABORALES		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	N°	8	1	0	9
	%	36,4%	4,5%	0,0%	40,9%
Regular	N°	0	11	2	13
	%	0,0%	50,0%	9,1%	59,1%
Total	N°	8	12	2	22
	%	36,4%	54,5%	9,1%	100,0%

Correlaciones

		Condiciones laborales	Desempeño docente
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1	,891**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22

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

Nota. Base de datos del clima institucional y el desempeño docente.

La tabla 11 posibilita apreciar que el 50.0% de los de los docentes consideran que las condiciones laborales son regulares y el desempeño docente es medio; en tanto que el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.891$ (muy alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), esto permite comprobar que hay una asociación significativa y directa entre las condiciones laborales y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

V. DISCUSIÓN

La investigación del clima organizacional es un tema de mucha relevancia para cualquier institución que procura ocasionar competitividad, puesto que, la primordial finalidad es perseguir la consecución de una superior rentabilidad y mejoramiento en la asistencia ofrecida mediante tácticas internas, por eso, los centros educativos como instituciones formadoras del saber y de implantación de principios éticos para la comunidad, dependen del desarrollo de una nación, hallándose sometidas a continuas variaciones y desafíos ante un medio internacionalizado de considerado progreso tecnológico y científico (Callata y Fuentes, 2018).

De acuerdo a los resultados del estudio el clima institucional está relacionado con el desempeño docente, a causa de los profesores que hallan en su contexto laboral impedimentos o inquietud, no se desenvuelven como les corresponde. Debido a que no se sienten satisfechos en sus vínculos interpersonales. Como es reflejado en los resultados, el clima institucional y la conducta de los individuos tienen una asociación estrecha, puesto que el primero genera un relevante impacto sobre los individuos, dicho de otra manera, de forma indirecta o directa la apreciación que los individuos posean del clima institucional genera efectos sobre su proceder. De igual modo, se puede mencionar que la conducta de los individuos ocasiona un impacto en el clima institucional (Calcina, 2014).

En este sentido, el clima institucional es entonces, se ha convertido en una fortaleza importante en una institución si la misma se logra desarrollar apropiadamente, situación contraria, conforma una de las primordiales fragilidades; es por eso que, de manifestarse el clima institucional como fragilidad, la organización tendrá que determinar, comenzar programas y actividades que conlleven a que el agente educativo logre identificarse con la organización y formen un clima laboral bastante grato. Como precisa Cubides (2015), una verdadera formación del clima institucional posibilita establecer un punto de estabilidad entre los conjuntos de referencia, de manera que las semejanzas entre estos quedaría cerrada y se formarían climas laborales gratos que posibilitarían unir los menesteres de la organización con los menesteres de cada desempeño de estos sería satisfactorio y en el cual los

mayores beneficiarios sería el estudiantado que de uno y otro modo se encuentran asociados con las acciones que la organización desarrolla.

En la nación peruana el sistema de educación, viene pasando un conjunto de desafíos y perspectivas, tendientes en la búsqueda del mejoramiento reflejada en un clima institucional para optimizar la calidad de educación, desafío que implica a la totalidad de actores educativos, para el que los centros educativos tienen que asegurar las condiciones requeridas con la finalidad de concretar esos desafíos, lo que supone un sacrificio unido. Dentro de las circunstancias que influyen en un mejoramiento de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje del estudiantado, la organización de sus dirigentes, en el compromiso para con la organización, la intervención activa de sus integrantes, a las vías de comunicación que existentes entre sus miembros, a los vínculos interpersonales, etcétera (Brunet, 2011).

Sin en una organización no llega a haber un adecuado ambiente en el trabajo, este perjudica de manera indirecta al profesorado, por su lado, Jiménez, et. al (2012), contribuyen en su obra que si este desgaste no se trata a tiempo se va acrecentando con los años y en la práctica docente, hasta el punto en que los expertos pidan licencias médicas resultado de afecciones profesionales generadas por su trabajo. De igual manera, Rojas, et. al (2008), coincide con lo previamente dicho que, con relación a la organización, se manifiesta un daño de los vínculos en la labor con incremento de inconvenientes, y aumento de la insatisfacción laboral, tendencia al abandono del puesto y ausentismo, con las subsiguientes pérdidas de eficiencia y efectividad en su trabajo.

De los resultados estadísticos que se consiguieron en la investigación y que plasmaron lo ya antes mencionado, puesto que el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, a causa de que el profesor que halla en su contexto laboral impedimentos o desasosiego, no se desempeña como le corresponde al no sentirse complacido en sus vínculos interpersonales. Por tanto, el maestro tiene que sentirse complacido al trabajar en el interior de cualquier organización, a causa de que ello incidirá en que su rendimiento sea adecuado, o, por el contrario, que el docente no se sienta cómodo en la escuela.

En la tabla 1 se aprecia que el 63.6% de los docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, consideran un nivel regular del clima institucional, mientras que el 27.3% consideran un nivel malo y el 9.1% un nivel bueno. En consecuencia, se identifica que el clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco tiene un nivel preponderante regular. Resultados que pueden ser cotejados por lo encontrado por lo encontrado por Niebles, Hoyos y De la Ossa (2019) en su investigación, en donde concluyen que existe una asociación de los indicadores del clima institucional con los cuales detallan las capacidades del rendimiento docente, las que conservaron la tendencia dentro del reglón presente como reflejo de los promedios logrados por cada uno. Igualmente, se definió la asociación entre las variables en investigación, por medio del coeficiente estadístico de Pearson, que permitió definir el grado de correlación entre las variables indicadas. Los valores numéricos conseguidos presentaron una correlación de 0,95, del que se deriva que el clima institucional.

Mientras que en la tabla 2 se observa que el nivel que prevalece en las dimensiones de la variable clima institucional es el nivel regular, en las siguientes ponderaciones que de superior a inferior se presentan: acompañamiento y asesoramiento con 63.6%, comunicación con 63.6%, condiciones laborales con 59.1%, desarrollo profesional con 54.5% e involucramiento con 50%. Resultados que pueden ser cotejados con la investigación de López, Efstathios, Herrera y Apolo (2018) en su artículo en el cual concluyen que la labor en grupo es citada por aproximadamente el 70% de los maestros, 30% señala que solamente a veces se consigue; ello es peculiar a causa de que, en colegios con jornadas laborales con poca flexibilidad y profesores con elevada jornada laboral y administrativa, es admirable que se puedan organizar para laborar de manera cooperativa. Ello posibilita presumir que el sistema del centro educativo tiene que ayudar y promover áreas colectivas en la existencia diaria de los colegios. Jugando un rol fundamental la administración del equipo director, así como su percepción está más allá de lo administrativo y abarca la importancia que adoptan cuestiones a nivel emocional en la motivación, conductas y determinaciones del profesorado.

Por su parte, en la tabla 3 se observa que el 54.5% de los docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, consideran un nivel medio de su desempeño docente, mientras que el 36.4% consideran un nivel bajo y el 9.1% un nivel alto. En consecuencia, se identifica que el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco tiene un nivel preponderantemente medio. En relación a estos resultados, Zelada (2020), concluyó en su estudio que la dimensión comunicación se asocia de manera significativa con el desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018”, la comunicación como dimensión, tiene una relación significativa con el desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018. Entonces, se determinó la validez y su sustento con la teorías e información de las personas entrevistadas y los productos estadísticos con el 91.7%. Esto comprueba la hipótesis.

En la tabla 4 se observa que el nivel que predomina en las dimensiones de la variable desempeño docente es el nivel medio, en los siguientes porcentajes que de mayor a menor se presentan: enseñanza con 59.1%, participación con 59.1%, desarrollo con 59.1%, y preparación con 54.5%. Resultados que pueden ser cotejados con lo sustentado por Navarrete (2019), en su tesis al concluir Se concluye que, con la prueba de Pseudo R cuadrado, se estaría evidenciando una dependencia porcentual de Clima institucional, desempeño docente y liderazgo directivo. Además, el resultado de Snell y Cox es 0,558 mostrando que el clima institucional y el liderazgo directivo tienen un significado positivo en un 39,7% en el desempeño docente. Por otro lado, la dependencia se muestra consistente en el coeficiente de Nagelkerke, demostrando el desempeño docente en una variabilidad del 64% con liderazgo directivo y el clima institucional del centro educativo del estudio. Además, el resultado de Snell y Cox es 0,558 mostrando que el clima institucional y el liderazgo directivo tienen un significado positivo en un 39,7% en el desempeño docente. En otro contexto, la dependencia se mostró consistente en el coeficiente de Nagelkerke, demostrando el desempeño docente en una variabilidad del 64% con liderazgo directivo y el clima institucional del centro educativo del estudio

Por lo que se refiere a la hipótesis general en la tabla 6 se encuentra que el 54.5% de los de los docentes consideran que el clima institucional es regular y el desempeño docente es medio; en tanto que el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.903$ (muy alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ello posibilita comprobar que hay una asociación significativa y directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. Sobre estos resultados Rodríguez (2018), concluye que en el programa hay un clima organizacional administrativo poco favorable, localizándose de acuerdo con la tabla en el criterio menos favorable y lo que se muestra como una fragilidad para mencionada institución. Se sugiere al centro educativo Escuela de Educación de Colombia generar zonas en un ambiente armónico que promueva la composición de los trabajadores, del mismo modo que consolidar los vínculos interpersonales.

Así también es de precisar que la Teoría de la Gestalt sustenta que el clima institucional, es decisivo en la conducta de los individuos en su labor, por lo tanto, esta circunstancia incide en el desempeño del profesorado, en cada colegio ocasionando una conducta singular como resultado de las apreciaciones que se contemplan de todo cuanto sucede en sus organizaciones y en consecuencia condicionan los grados de motivación y desempeño profesional. El clima condiciona la conducta de las personas a causa de esto cada centro educativo muestra distintas situaciones que la distinguen y al mismo tiempo la distinguen donde la superior influencia se encuentra en los vínculos internos que se generan entre los miembros del centro, componente relevante que va a generar un definido clima (Brunet, 1987).

Haciendo referencia a las hipótesis específicas en la tabla 7 se encuentra que el 40.9% de los de los docentes consideran que el desarrollo profesional es regular y el desempeño docente es medio; en tanto que el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.753$ (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ello posibilita comprobar que hay una asociación significativa y directa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. Sobre estos resultados Arciniega (2002), precisa que el desarrollo

profesional; es un resultado de la planificación de la profesión y abarca las cuestiones que un individuo potencia u optimiza con visto a conseguir metas en el interior de la institución. Se podría dar por medio de sacrificios individuales o por ayuda de la compañía en la cual se trabaja. En el desarrollo profesional del personal joven acostumbran recurrir a la sabiduría y los consejos de individuos de superior edad, que no obligatoriamente poseen un nivel jerárquico mayor. Esta clase de asociación informal depende en considerable medida de circunstancias meramente personales, pero la experiencia y experticia de estos individuos en el ejercicio les contribuye a avizorar como optimizar en su desarrollo profesional.

En la tabla 8 se encuentra que el 40.9% de los de los docentes consideran que el involucramiento es regular y el desempeño docente es medio; en tanto que el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.735$ (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), esto permite comprobar que hay una asociación significativa y directa entre el involucramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. Sobre esto, Arciniega (2002), señala en las investigaciones referidas al involucramiento en el trabajo, siempre se han interesado en cómo son los comportamientos de los trabajadores hacia la organización y que características presentan en cuanto a la formación de relaciones entre esta organización y la persona, es decir, cómo se logra el sentirse comprometidos y con ello, involucrados en el trabajo. Entonces, en el estudio de estas diferentes relaciones que originan un apego del trabajador a una organización en específico se le tiene denominada como compromiso institucional y para eso, una diferencia de complacencia laboral. El compromiso institucional asegura la productividad y el buen desempeño por parte de un trabajador.

En la tabla 9 se encuentra que el 50.0% de los de los docentes consideran que el acompañamiento y asesoramiento es regular y el desempeño docente es medio; en tanto que el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.760$ (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ello posibilita comprobar que hay una asociación significativa y directa

entre el acompañamiento y asesoramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. Estos resultados pueden ser comparados por la investigación de Bazán (2018), pues sus datos recolectados arrojan los resultados de una incidencia del desempeño laboral y el clima institucional en el aprendizaje de los estudiantes, esto en una magnitud media con significación del 0.05 así como con un 95% de confianza. Además, con la aplicación del pseudo cuadrado de Cox y Snell, se determina que la hipótesis alterna es válida con un 60,8% y se rechaza la nula.

En la tabla 10 se encuentra que el 54.5% de los de los docentes consideran que la comunicación es regular y el desempeño docente es medio; en tanto que el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.878$ (muy alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia $p=0.0000$ menor al 1% ($p < 0.01$), esto permite comprobar que hay una asociación significativa y directa entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. Como señala Ansede (2010), que la comunicación es la estructura de mensajes formada por emblemas orales y no orales que se transfieren dinámicamente y de modo seriado dentro de los lineamientos de la institución, ciertos componentes que influencia la interrelación, es la apreciación la imagen que uno se crea del punto y del otro es un componente fundamental en la interrelación. Para la percepción es necesario sentido, descifrar y entender el medio en donde se convive. La apreciación es por lo tanto un gesto intrínseco e individual. Toda la información que una persona tiene con relación al mundo tiene que pasar por sus sentidos. No obstante, observar no es siempre creer. Debido a la comunicación es probable transferir los hábitos de una descendencia a las otras con el fin de que se asimilen y continúen. Sin esta posibilidad, el avance no sería posible en ninguna circunstancia.

En la tabla 11 se encuentra que el 50.0% de los de los docentes consideran que las condiciones laborales son regulares y el desempeño docente es medio; en tanto que el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.891$ (muy alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), esto permite comprobar que existe una asociación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge

Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021. En este sentido, Blanch (2010) indica que que estas comprenden el grupo de condiciones en el marco de los que se realizan las actividades laborales y que influyen de manera significativa bien sea en la práctica laboral, así como en las dinámicas de los vínculos laborales. Las condiciones laborales influyen en especial sobre los altos niveles de satisfacción laboral en general, así como la sanidad y el confort mental en singular; la satisfacción laboral, la motivación, la importancia con la labor, diagnósticos laborales (debilitación física y mental por un empleo en condiciones quemadoras y estresores), el desempeño laboral de los individuos empleados; los problemas institucionales, los problemas, la rotación, las ausencias, los incidentes o los despidos laborales; del mismo modo que la eficiencia y la efectividad de la misma institución.

Para finalizar es de precisar que los expertos en educación, tienen que ser formados teniendo como precedencia el servicio calificado, con claridad con relación al trato respecto a los menesteres de los pobladores. La imagen de un profesor tiene que reforzar la vocación y la ética, del mismo modo que además la consideración de los unos hacia los demás. Para ello, los directivos y directores de los centros educativos deben angustiarse en reconocer como se encuentra su clima institucional, y conocer si hay compromiso, pasión, identificación y complacencia en la labor, puesto que ellos mismos son los responsables de fomentar los valores de la organización y al mismo tiempo establecer las condiciones beneficiosas para crear su clima institucional.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una asociación significativa y directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021; siendo el $Rho=0.903$ (muy alto grado de correlación positiva) ($p < 0.01$).
2. El clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco tiene un nivel preponderante regular de acuerdo con el 63.6% de los docentes.
3. El desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco tiene un nivel preponderantemente medio de acuerdo con el 54.5% de los docentes.
4. Existe una asociación significativa y directa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021; siendo el $Rho=0.753$ (alto grado de correlación positiva) ($p < 0.01$).
5. Existe relación directa y significativa entre el involucramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021; siendo el $Rho=0.735$ (alto grado de correlación positiva) ($p < 0.01$).
6. Existe relación directa y significativa entre el acompañamiento y asesoramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021; siendo el $Rho=0.760$ (alto grado de correlación positiva) ($p < 0.01$).
7. Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021; siendo el 0.878 (muy alto grado de correlación positiva) ($p < 0.01$).
8. Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021; siendo el $Rho=0.891$ (muy alto grado de correlación positiva) ($p < 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- Con relación a los métodos de mando, la parte de la en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco se recomienda conservar una asociación de confianza bastante amplio con toda su plana docente, progenitores y estudiantes en general. Con relación a la comunicación se sugiere que no sea de modo ascendente o descendente, sino además de modo lateral. Que no exista la filtración, ni distorsión.
- Con relación al desarrollo profesional se sugiere que la familia institucional se anime por la intervención, por la mejora de los métodos de labor y por la valoración del desempeño. Se sugiere a la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, que, en el procedimiento de toma de determinaciones, las partes estén adecuadamente integradas y en la totalidad de niveles.
- La preparación para el profesorado la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco es fundamental, por medio de esta se conseguirá determinar óptimos vínculos humanos, una integración en grupos de labor, un apropiado manejo de tensión ante situaciones imprevistas, entre otras cosas. Esta clase de preparación debe direccionarse a todos los trabajadores y su propósito fundamental debe ser formar mejores personas a los miembros del centro educativo, como integrantes de una sociedad concreta.
- Se recomienda la intervención del profesorado en la ejecución de acciones de recreación puesto que esto colabora en considerable medida a su autodesarrollo, puesto que conseguirán desenvolverse, manifestarán de manera libre sus anhelos de un mejoramiento continuo con relación a sus cotidianas acciones académicas, aumentarán sus experiencias y saberes.
- Para optimizar los vínculos interpersonales y establecer vínculos de confianza entre colegas de trabajo; nuevos, antiguos y personal directivo, es bastante importante que se lleven a cabo acciones recreativas, en donde se puedan competir por especialidades, clase de cargos. En esta parte pueden ayudar las parentelas del personal, aquí se pueden dar recompensas simbólicas.
- Es importante que la parte directiva la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco labore con la plana docente, con el fin de conseguir posicionarse

en el primer nivel con relación al desempeño docente. Este nivel es el destacado, aquí el desempeño de los profesores sobrepasa a lo esperado por el itinerario, acostumbra expresarse por una extensa recopilación de comportamientos con relación a lo que se va evaluando, así como, por el patrimonio didáctica.

- La parte directiva de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco tiene que tener en consideración la calidad de maestros que posee en su institución, y ver quiénes son los que verdaderamente merecen destacar y crecer en el área profesional y personal. Teniendo ello en claro, la organización debería otorgar las superiores facilidades con la finalidad de que el profesorado puedan cumplir con sus propósitos.
- A la plana directiva de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco se le sugiere que comience a valorar el desempeño laboral de sus maestros. Para eso será imprescindible llevar a cabo una encuesta trimestralmente, la que se estaría entregando a los estudiantes para que estos puedan dar su punto de vista y expresar como es que se están comportando sus maestros en el sector académico.

REFERENCIAS

- Alvez, J. (2003). Liderazgo y clima institucional 2000. Vol. 9, núm. 1-2. *Revista de Psicología del Deporte*, 1(1) 123-133.
- Ander, E. (2011). *Aprender a investigar. nociones básicas para la investigación social*. Editorial Brujas.
- Ansede, P. (2010). La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento. Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña Universidades Da Coruña.
- Arciniega, L. (2002). Ponte la Camiseta, Compromiso Organizacional en México. Disponible en [https://www.google.com.pe/?gws_rd=ssl#q=Arciniega+\(2002\)++los+ha+llamado+compromiso+organizacional](https://www.google.com.pe/?gws_rd=ssl#q=Arciniega+(2002)++los+ha+llamado+compromiso+organizacional).
- Bazán (2018) *El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje escolar de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabayllo- 2018*. [Tesis de Doctorado], Universidad César Vallejo.
- Blanch, J. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Universidad Autónoma de Barcelona*. (1) 1 1-20.
- Benancio, G. (2018) *El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Bernal, A. (2000). El constructo madurez personal en el modelo de educación para la calidad de vida. XIX seminario interuniversitario de teoría de la educación “educación y calidad de vida, Universidad Complutense de Madrid.
- Blejmarm, B. (2005). Gestionar es hacer que las cosas sucedan. Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.
- Bolívar, A. (2010). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad del centro escolar. Una revisión actúa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. (2) 10-38.

- Bretell, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de Evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Obtenido de: http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis_Bretel.htm.
- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. Editorial Trillas S.A.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, 5(1), 22-29.
- Callata, Z., y Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 7(2), 592-597.
- Cubides, F. (2015). *Clima institucional en los docentes de la Institución Educativa "Francisco Secada Vignetta" de Iquitos*. [Tesis de pregrado], Universidad Científica del Perú.
- Creemers, B. y Reezigt, G. (2003). El rol del clima en la escuela y en el aula en el ambiente de aprendizaje en escuelas primarias. En Freiberg, Jerome (ed) *Clima de las escuelas. Midiendo, mejorando y sosteniendo ambientes de aprendizaje saludables*. Routledge Falmer Press.
- Chiavenato, I. (2008). *Introducción General a la Teoría de la Administración*. Editorial Mc Graw Hill.
- Freyre, P. (1999). *Pedagogía del oprimido*. Editorial Siglo XXI.
- Guillén, C. y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill Education.

- Jiménez, F. A., Jara, G. M., y Miranda, C. E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en Docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, SP*, 1(2) 125-134.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. Editorial DF: ELIAC.
- López, M. Efstathios, S. Herrera, M. y Apolo, D. (2018) en su artículo: Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Revista Espacios* 39(35) 5
- Martin, B. M. (2010). *Participación y clima en el ámbito escolar*. [Tesis Doctoral]. Universidad Complutense de Madrid.
- Martínez, A. y Nosnik, A. (2002). Comunicación Organizacional práctica. Manual gerencial. Editorial Trillas.
- Minedu (2020) Marco del Buen desempeño docente. Resolución Viceministerial N°005-2020. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM_N_005-2020-MINEDU.PDF.
- Navarrete, L. (2019) *El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N°7062 en S.J.M.* [Tesis de Doctorado], Universidad César Vallejo.
- Navarrete, L. (2017) *La formación continua para el uso adecuado de estrategias de aprendizaje en el área de matemática en el IV ciclo en el nivel primaria en la I.E. N° 7062 UGEL 1 S.J.M.* [Trabajo académico para optar el título de Segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico]. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Niebles, W. Hoyos, L. y De la Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Revista Saber, Ciencia y Libertad* 4 (2) 283-294. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893/5470>.

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Editorial Prentice Hall.

Rodríguez, R. (2018) Clima institucional administrativo de la organización educativa escuela de educación de Colombia. Horizontes. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación* 2(8) 239-257. Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/60/102>.

Rojas, M., Zapata, J., y Grisaldes, H. (2008). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una Institución de Educación superior Medellín. *Revista Fac Nac Salud Pública*, 2(3)198-210.

Zelada, E. (2020) *Clima institucional y desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018*. [Tesis de Doctorado], Universidad Nacional de Educación.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima institucional	El clima institucional es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. Por lo tanto, el clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción en base a lo que los docentes viven y sienten de la organización (Alvez, 2003).	Variable operacionalizada a través de 5 dimensiones: desarrollo profesional, involucramiento, acompañamiento y asesoramiento, comunicación y condiciones laborales; para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 30 ítems	Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomía ▪ Prestigio profesional ▪ Motivación ▪ Profesionalismo ▪ Actualización docente ▪ Logro de resultados 	Ordinal de tipo intervalo Buena Regular Mala
			Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación ▪ Grado de participación ▪ Participación positiva ▪ Deliberación ▪ Padres de familia ▪ Clima de confianza 	
			Acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribución en actividades ▪ Condiciones laborales ▪ Situaciones conflictivas ▪ Trato autoritario ▪ Nivel académico ▪ Ejecución de actividades 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación cordial ▪ Comunicación interna ▪ Acceso a información ▪ Información precisa ▪ Empatía con el otro ▪ Atención a sugerencias 	

-
- | | |
|-----------------------|---|
| Condiciones laborales | <ul style="list-style-type: none">▪ Buena coordinación▪ Frecuencia de reuniones▪ Trabajo en equipo▪ Nivel de trabajo▪ Formación de grupo▪ Participación en actividades |
|-----------------------|---|
-

Nota. Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño docente	El desempeño docente es un proceso de evaluación que provoca sentimientos adversos de desconfianza, miedo e inseguridad por parte de algunos docentes, siendo reacios, pero que sin embargo, esto puede cambiar logrando impartir en ellos una cultura evaluativa que consiga el sentir valioso, agradable y hasta deseable del ser evaluado y que busque mediante su colaboración y compromiso no solo el aprendizaje y el crecimiento personal de sus estudiantes, sino también estimular el crecimiento personal y profesional de los docentes (Bernal, 2002).	Variable operacionalizada a través de 4 dimensiones; preparación, enseñanza, participación y desarrollo; para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 24 ítems.	Preparación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Características individuales ▪ Conocimientos actualizados ▪ Practicas pedagógicas ▪ Programación curricular ▪ Aprendizajes fundamentales ▪ Procesos pedagógicos 	Ordinal de tipo intervalo Alto Medio Bajo
			Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de la enseñanza ▪ Diversidad de recursos ▪ Evaluación sistemática ▪ Sesiones de aprendizaje ▪ Aprendizajes esperados ▪ Logros esperados 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones interpersonales ▪ Posibilidades de aprendizaje ▪ Ambiente acogedor ▪ Relaciones de respeto ▪ Resolución de conflictos ▪ Organización de espacios 	
			Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexión permanente ▪ Ejecución de programación ▪ Actitud reflexiva ▪ Propósitos de la sesión ▪ Contenidos teóricos ▪ Pensamiento crítico 	

Nota. Elaboración propia

Anexo 2

Matriz de consistencia de la investigación

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p> <p>Específicos</p> <p>O₁: Identificar los niveles del clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p> <p>O₂: Identificar los niveles del desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p> <p>O₃: Determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p> <p>O₄: Determinar la relación que existe entre el involucramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p> <p>O₅: Determinar la relación que existe entre el acompañamiento y asesoramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p> <p>O₆: Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p> <p>O₇: Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p>	<p>General:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021</p> <p>Específicas</p> <p>H₁: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p> <p>H₂: Existe una relación directa y significativa entre el involucramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p> <p>H₃: Existe una relación directa y significativa entre el acompañamiento y asesoramiento y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p> <p>H₄: Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p> <p>H₅: Existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional simple</p> <p>Población: Docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021</p> <p>Muestra: 22 docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021.</p> <p>Muestreo: Muestreo censal</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p>

Anexo 3

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario aplicado para medir el clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell
Autor y año: (2020)	ORIGINAL: Elaborado por la autora ADAPTACIÓN:
Objetivo del instrumento:	Medir el clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.
Usuarios:	Docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual (vía presencial) Con duración de 20 minutos
Validez:	La validación fue de contenido, a juicio de tres expertos con grado de magister, siendo estos: - Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles - Dr. Godofredo González González - Mg. Jonathan Cirilo Portillo Vela Luego de la revisión de los ítems, concluyeron con una valoración positiva del instrumento.
Confiabilidad:	Los instrumentos de la indagación se sometieron a una prueba de observación piloto, por lo que se tomaron los datos obtenida de 20 docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021; la confiabilidad se determinó empleando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, estimándose a través del programa de estadística SPSS V24. La confiabilidad obtenida fue de 0,863 correspondiente al nivel bueno.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario aplicado para medir el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell
Autor y año: (2020)	ORIGINAL: Elaborado por la autora ADAPTACIÓN:
Objetivo del instrumento:	Medir el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.
Usuarios:	Docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual (vía presencial) Con duración de 20 minutos
Validez:	La validación fue de contenido, a juicio de tres expertos con grado de magister, siendo estos: - Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles - Dr. Godofredo González González - Mg. Jonathan Cirilo Portillo Vela Luego de la revisión de los ítems, concluyeron con una valoración positiva del instrumento.
Confiabilidad:	Los instrumentos de la indagación se sometieron a una prueba de observación piloto, por lo que se tomaron los datos obtenida de 20 docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021; la confiabilidad se determinó empleando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, estimándose a través del programa de estadística SPSS V24. La confiabilidad obtenida fue de 0,873 correspondiente al nivel bueno.

ANEXO 4

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Por favor marque con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** 4
- ✓ **Casi siempre** 3
- ✓ **A veces** 2
- ✓ **Casi nunca** 1
- ✓ **Nunca** 0

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DESARROLLO PROFESIONAL						
1	¿Según su criterio existe autonomía positiva en la institución educativa?					
2	¿Considera positivo el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
3	¿Considera que el personal se siente motivado?					
4	¿Se incentiva el desarrollo profesional del personal docente en la institución educativa?					
5	¿Se realizan cursos para incentivar y actualizar los conocimientos del personal docente?					
6	¿Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados?					
INVOLUCRAMIENTO						

7	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?					
8	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
9	¿Considera positiva la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
10	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
11	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
12	¿La comunicación docente es fluida y espontaneas, creando un clima de confianza?					
ACOMPañAMIENTO Y ASESORAMIENTO						
13	¿Crees que se propicia la participación de los docentes con entusiasmo, colaboración, contribución, en las actividades de la IE?					
14	¿Crees que las condiciones en que desarrollan su trabajo el personal de la Institución educativa, son adecuadas?					
15	¿Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución?					
16	¿Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad?					
17	¿Se estimula a los docentes para mejorar el nivel académico de la institución educativa?					
18	¿Se promueve la ejecución de actividades de manera democrática?					
COMUNICACIÓN						
19	¿El director, docentes y el personal Administrativo mantienen una comunicación cordial?					
20	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
21	¿Se cuenta con acceso de información para cumplir con el trabajo?					
22	¿Las informaciones habidas o escritas son claras y precisas?					
23	¿Usted se pone en el lugar del otro, comprende que existen personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones?					
24	¿El director escucha los planteamientos que se le hacen?					
CONDICIONES LABORALES						
25	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					
26	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
27	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
28	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
29	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
30	¿Considera positiva la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					

¡¡Gracias!!

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell-Huacrachuco, 2021. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** 4
- ✓ **Casi siempre** 3
- ✓ **A veces** 2
- ✓ **Casi nunca** 1
- ✓ **Nunca** 0

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
PREPARACIÓN						
1	¿Demuestra conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas para sus estudiantes?					
2	¿Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?					
3	¿Demuestra conocimientos actualizados de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?					
4	¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?					
5	¿Selecciona el contenido de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?					
6	¿Diseña creativamente, procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?					

ENSEÑANZA					
7	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los estilos de aprendizajes e identidad cultural de sus estudiantes?				
8	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?				
9	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?				
10	¿Diseña la secuencia y estructura las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y el tiempo?				
11	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?				
12	¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y el tiempo?				
PARTICIPACIÓN					
13	¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes?				
14	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?				
15	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?				
16	¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?				
17	¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?				
18	¿Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?				
DESARROLLO					
19	¿Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión?				
20	¿Controla permanentemente la ejecución de su programación?				
21	¿Proporciona oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?				
22	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?				
23	¿Desarrolla, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada?				
24	¿Desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?				

¡¡Gracias!!

Anexo 5

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable clima institucional

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
DESARROLLO PROFESIONAL			
1	¿Según su criterio existe autonomía positiva en la institución educativa?	,580	,887
2	¿Considera positivo el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	,793	,853
3	¿Considera que el personal se siente motivado?	,775	,856
4	¿Se incentiva el desarrollo profesional del personal docente en la institución educativa?	,763	,859
5	¿Se realizan cursos para incentivar y actualizar los conocimientos del personal docente?	,704	,869
6	¿Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados?	,630	,881
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,888$ La fiabilidad se considera como BUENO			
INVOLUCRAMIENTO			
7	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?	,649	,779
8	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	,838	,730
9	¿Considera positiva la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	,589	,793
10	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	,672	,774
11	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	,549	,799
12	¿La comunicación docente es fluida y espontaneas, creando un clima de confianza?	,253	,852
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,820$ La fiabilidad se considera como BUENO			
ACOMPañAMIENTO Y ASESORAMIENTO			
13	¿Crees que se propicia la participación de los docentes con entusiasmo, colaboración, contribución, en las actividades de la IE?	,813	,785
14	¿Crees que las condiciones en que desarrollan su trabajo el personal de la Institución educativa, son adecuadas?	,686	,813
15	¿Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución?	,741	,801
16	¿Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad?	,265	,878

17	¿Se estimula a los docentes para mejorar el nivel académico de la institución educativa?	,557	,837
18	¿Se promueve la ejecución de actividades de manera democrática?	,731	,802
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,848$ La fiabilidad se considera como BUENO			
COMUNICACIÓN			
19	¿El director, docentes y el personal Administrativo mantienen una comunicación cordial?	,784	,877
20	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?	,717	,888
21	¿Se cuenta con acceso de información para cumplir con el trabajo?	,810	,880
22	¿Las informaciones habidas o escritas son claras y precisas?	,759	,881
23	¿Usted se pone en el lugar del otro, comprende que existen personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones?	,771	,879
24	¿El director escucha los planteamientos que se le hacen?	,611	,905
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,902$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
CONDICIONES LABORALES			
25	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	,524	,894
26	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	,699	,829
27	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	,937	,811
28	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	,625	,842
29	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	,726	,828
30	¿Considera positiva la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	,726	,828
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,860$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable desempeño docente

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
PREPARACIÓN			
1	¿Demuestra conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas para sus estudiantes?	,766	,841
2	¿Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	,620	,867
3	¿Demuestra conocimientos actualizados de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	,834	,827
4	¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?	,695	,858
5	¿Selecciona el contenido de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	,639	,861
6	¿Diseña creativamente, procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?	,603	,867
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,876$ La fiabilidad se considera como BUENO			
ENSEÑANZA			
7	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los estilos de aprendizajes e identidad cultural de sus estudiantes?	,781	,877
8	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	,666	,891
9	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	,636	,891
10	¿Diseña la secuencia y estructura las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y el tiempo?	,783	,867
11	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	,842	,856
12	¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y el tiempo?	,840	,872
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,895$ La fiabilidad se considera como BUENO			
PARTICIPACIÓN			

13	¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes?	,641	,797
14	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	,454	,831
15	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	,761	,779
16	¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?	,657	,796
17	¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?	,602	,804
18	¿Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?	,602	,815
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,831$ La fiabilidad se considera como BUENO			
DESARROLLO			
19	¿Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión?	,651	,880
20	¿Controla permanentemente la ejecución de su programación?	,800	,856
21	¿Proporciona oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	,653	,880
22	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	,725	,868
23	¿Desarrolla, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada?	,847	,859
24	¿Desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?	,675	,885
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,890$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Anexo 6

Validación por juicio de expertos

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CLIMA INSTITUCIONAL	Desarrollo profesional	Autonomía	¿Según su criterio existe autonomía positiva en la institución educativa?							x		x		x		x			
		Prestigio profesional	¿Considera positivo el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?								x		x		x		x		
		Motivación	¿Considera que el personal se siente motivado?								x		x		x		x		
		Profesionalismo	¿Se incentiva el desarrollo profesional del personal docente en la institución educativa?								X		x		x		x		
		Actualización docente	¿Se realizan cursos para incentivar y actualizar los								X		x		x		x		

		Nivel de trabajo	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?						x		x		x		x	
		Formación de grupo	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?						X		x		x		x	
		Participación en actividades	¿Considera positiva la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?						X		x		x		x	



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir el clima institucional		
Objetivo del Instrumento	Medir el clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	JONATHAN CIRILO PORTILLO VELA	DNI N°	44834326
Título Profesional	Abogado	Celular	942264326
Dirección Domiciliaria	CAL. CALCUCHIMAC MZ. H LOTE 3 DEPARTAMENTO 201 URB. LOS LAURELES		
Grado Académico	Maestro en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	05/05/2021

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Preparación	Características individuales	¿Demuestra conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas para sus estudiantes?						X		x		x		x		
		Conocimientos actualizados	¿Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?														
		Prácticas pedagógicas	¿Demuestra conocimientos actualizados de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?						X		x		x		x		
		Programación curricular	¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?						X		x		x		x		
		Aprendizajes fundamentales	¿Selecciona el contenido de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?						X		x		x		x		


		Ambiente acogedor	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?						X		x		x		x		
		Relaciones de respeto	¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?						X		x		x		x		
		Resolución de conflictos	¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?						X		x		x		x		
		Organización de espacios	¿Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?						X		x		x		x		
	Desarrollo	Reflexión permanente	¿Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión?							X		x		x		x	
		Ejecución de programación	¿Controla permanentemente la ejecución de su programación?														
		Actitud reflexiva	¿Proporciona oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?							X		x		x		x	
		Propósitos de la sesión	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?							X		x		x		x	
		Contenidos teóricos	¿Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada?							X		x		x		x	
		Pensamiento crítico	¿Desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan el							X		x		x		x	

			pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir el desempeño docente		
Objetivo del Instrumento	Medir el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021		
Nombre y Apellido del Experto	JONATHAN CIRILO PORTILLO VELA	DNI N°	44834326
Título Profesional	Abogado	Celular	942264326
Dirección Domiciliaria	CAL. CALCUCHIMAC MZ. H LOTE 3 DEPARTAMENTO 201 URB. LOS LAURELES		
Grado Académico	Maestro en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	05/05/2021

Validación por juicio de expertos


TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Desarrollo profesional	Autonomía	¿Según su criterio existe autonomía positiva en la institución educativa?	X						x		x		x		x	
		Prestigio profesional	¿Considera positivo el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	X						x		x		x		x	
		Motivación	¿Considera que el personal se siente motivado?	X						x		x		x		x	
		Profesionalismo	¿Se incentiva el desarrollo profesional del personal docente en la institución educativa?	X						x		x		x		x	
		Actualización docente	¿Se realizan cursos para incentivar y actualizar los conocimientos del personal docente?	X						x		x		x		x	

		Logro de resultados	¿Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados?	X					X		x		x		x			
	Involucramiento	Participación	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?	X					X		x		x		x			
		Grado de participación	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	X					X		x		x		x			
		Participación positiva	¿Considera positiva la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	X														
		Deliberación	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	X					X		x		x		x			
		Padres de familia	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	X					X		x		x		x			
		Clima de confianza	¿La comunicación docente es fluida y espontaneas, creando un clima de confianza?	X					X		x		x		x			
		Acompañamiento	Contribución en actividades	¿Crees que se propicia la participación de los docentes con entusiasmo, colaboración, contribución, en las actividades de la I. E?	X					x		x		x		x		
	Condiciones laborales		¿Crees que las condiciones en que desarrollan su trabajo el personal de la Institución educativa, son adecuadas?	X					X		x		x		x			
	Situaciones conflictivas		¿Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución?	X														
	Trato autoritario		¿Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los	X					X		x		x		x			

			estudiantes en vez de demostrar amabilidad?															
		Nivel académico	¿Se estimula a los docentes para mejorar el nivel académico de la institución educativa?	X					X		X		X		X			
		Ejecución de actividades	¿Se promueve la ejecución de actividades de manera democrática?	X					X		X		X		X			
	Comunicación	Comunicación cordial	¿El director, docentes y el personal Administrativo mantienen una comunicación cordial?	X					X		X		X		X			
		Comunicación interna	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?	X					X		X		X		X			
		Acceso a información	¿Se cuenta con acceso de información para cumplir con el trabajo?	X					X		X		X		X			
		Información precisa	¿Las informaciones habidas o escritas son claras y precisas?	X														
		Empatía con el otro	¿Usted se pone en el lugar del otro, comprende que existen personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones?	X						X		X		X		X		
		Atención a sugerencias	¿El director escucha los planteamientos que se le hacen?	X						X		X		X		X		
	Condiciones laborales	Buena coordinación	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	X					X		X		X		X			
		Frecuencia de reuniones	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	X														
		Trabajo en equipo	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	X						X		X		X		X		
		Nivel de trabajo	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	X						X		X		X		X		

		Formación de grupo	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	X					X		x		x		x	
		Participación en actividades	¿Considera positiva la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	X					X		x		x		x	

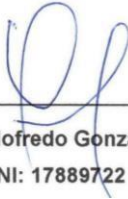


Dionicio Godofredo González González

DNI: 17889722

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir el clima institucional		
Objetivo del Instrumento	Medir el clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Dionicio Godofredo González González	DNI N°	17889722
Título Profesional	LICENCIADO EN ANTROPOLOGIA SOCIAL	Celular	961713718
Dirección Domiciliaria	CALLE SAN ANDRES NRO. 233 DPTO. 301 URB. SAN ANDRES – TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
Firma	 <hr/> Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	Lugar y Fecha	05/05/2021

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Preparación	Características individuales	¿Demuestra conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas para sus estudiantes?						X		x		x		x		
		Conocimientos actualizados	¿Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?														
		Prácticas pedagógicas	¿Demuestra conocimientos actualizados de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?						X		x		x		x		
		Programación curricular	¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?						X		x		x		x		
		Aprendizajes fundamentales	¿Selecciona el contenido de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?						X		x		x		x		

		Procesos pedagógicos	¿Diseña creativamente, procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?						X		x		x		x		
	Enseñanza	Diseño de la enseñanza	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los estilos de aprendizajes e identidad cultural de sus estudiantes?						X		x		x		x		
		Diversidad de recursos	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?						X		x		x		x		
		Evaluación sistemática	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?														
		Sesiones de aprendizaje	¿Diseña la secuencia y estructura las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y el tiempo?						X		x		x		x		
		Aprendizajes esperados	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?						X		x		x		x		
		Logros esperados	¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y el tiempo?						X		x		x		x		
		Participación	Relaciones interpersonales	¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes?						X		x		x		x	
	Posibilidades de aprendizaje		¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?														
	Ambiente acogedor		¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?						X		x		x		x		
	Relaciones de respeto		¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?						X		x		x		x		
	Resolución de conflictos		¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de						X		x		x		x		

Desarrollo		convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?															
	Organización de espacios	¿Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?						X		x		x		x			
	Reflexión permanente	¿Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión?						X		x		x		x			
	Ejecución de programación	¿Controla permanentemente la ejecución de su programación?															
	Actitud reflexiva	¿Proporciona oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?						X		x		x		x			
	Propósitos de la sesión	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?						X		x		x		x			
	Contenidos teóricos	¿Desarrolla, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada?						X		x		x		x			
Pensamiento crítico	¿Desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?						X		x		x		x				




Dionicio Godofredo González González

DNI: 17889722

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir el desempeño docente		
Objetivo del Instrumento	Medir el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021		
Nombre y Apellido del Experto	Dionicio Godofredo González	DNI N°	17889722
Título Profesional	LICENCIADO EN ANTROPOLOGIA SOCIAL	Celular	961713718
Dirección Domiciliaria	CALLE SAN ANDRES NRO. 233 DPTO. 301 URB. SAN ANDRES – TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
Firma	 <hr/> Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	Lugar y Fecha	05/05/2021

Validación por juicio de expertos

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CLIMA INSTITUCIONAL	Desarrollo profesional	Autonomía	¿Según su criterio existe autonomía positiva en la institución educativa?							x		x		x		x			
		Prestigio profesional	¿Considera positivo el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?							x		x		x		x			
		Motivación	¿Considera que el personal se siente motivado?								x		x		x		x		
		Profesionalismo	¿Se incentiva el desarrollo profesional del personal docente en la institución educativa?								X		x		x		x		
		Actualización docente	¿Se realizan cursos para incentivar y actualizar los conocimientos del personal docente?								X		x		x		x		

		Logro de resultados	¿Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados?						X		x		x		x	
	Involucramiento	Participación	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?						X		x		x		x	
		Grado de participación	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?						X		x		x		x	
		Participación positiva	¿Considera positiva la participación de los profesores en el Consejo Educativo?													
		Deliberación	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?						X		x		x		x	
		Padres de familia	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?						X		x		x		x	
		Clima de confianza	¿La comunicación docente es fluida y espontaneas, creando un clima de confianza?						X		x		x		x	
		Acompañamiento	Contribución en actividades	¿Crees que se propicia la participación de los docentes con entusiasmo, colaboración, contribución, en las actividades de la I. E?						x		x		x		x
	Condiciones laborales		¿Crees que las condiciones en que desarrollan su trabajo el personal de la Institución educativa, son adecuadas?						X		x		x		x	
	Situaciones conflictivas		¿Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución?													
	Trato autoritario		¿Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los							X		x		x		x


			estudiantes en vez de demostrar amabilidad?															
		Nivel académico	¿Se estimula a los docentes para mejorar el nivel académico de la institución educativa?						X		x		x		x			
		Ejecución de actividades	¿Se promueve la ejecución de actividades de manera democrática?						X		x		x		x			
	Comunicación	Comunicación cordial	¿El director, docentes y el personal Administrativo mantienen una comunicación cordial?						x		x		x		x			
		Comunicación interna	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?						x		x		x		x			
		Acceso a información	¿Se cuenta con acceso de información para cumplir con el trabajo?						x		x		x		x			
		Información precisa	¿Las informaciones habidas o escritas son claras y precisas?															
		Empatía con el otro	¿Usted se pone en el lugar del otro, comprende que existen personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones?							x		x		x		x		
		Atención a sugerencias	¿El director escucha los planteamientos que se le hacen?							x		x		x		x		
	Condiciones laborales	Buena coordinación	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?						x		x		x		x			
		Frecuencia de reuniones	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?															
		Trabajo en equipo	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?							x		x		x		x		
		Nivel de trabajo	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?							x		x		x		x		

		Formación de grupo	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?						X		x		x		x	
		Participación en actividades	¿Considera positiva la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?						X		x		x		x	



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir el clima institucional		
Objetivo del Instrumento	Medir el clima institucional en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
Firma		Lugar y Fecha	07/05/2021

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Preparación	Características individuales	¿Demuestra conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas para sus estudiantes?						X		x		x		x		
		Conocimientos actualizados	¿Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?														
		Prácticas pedagógicas	¿Demuestra conocimientos actualizados de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?						X		x		x		x		
		Programación curricular	¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?						X		x		x		x		
		Aprendizajes fundamentales	¿Selecciona el contenido de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?						X		x		x		x		


		Procesos pedagógicos	¿Diseña creativamente, procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?						X		x		x					
	Enseñanza	Diseño de la enseñanza	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base de los estilos de aprendizajes e identidad cultural de sus estudiantes?						X		x		x					
		Diversidad de recursos	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?						X		x		x					
		Evaluación sistemática	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?															
		Sesiones de aprendizaje	¿Diseña la secuencia y estructura las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y el tiempo?							X		x		x				
		Aprendizajes esperados	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?							X		x		x				
		Logros esperados	¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y el tiempo?							X		x		x				
		Participación	Relaciones interpersonales	¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes?						X		x		x				
	Posibilidades de aprendizaje		¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?															
	Ambiente acogedor		¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?							X		x		x				
	Relaciones de respeto		¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?							X		x		x				
	Resolución de conflictos		¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de							X		x		x				

Desarrollo		convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?															
	Organización de espacios	¿Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?						X		x			x				
	Reflexión permanente	¿Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión?						X		x			x				
	Ejecución de programación	¿Controla permanentemente la ejecución de su programación?															
	Actitud reflexiva	¿Proporciona oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?						X		x			x				
	Propósitos de la sesión	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?						X		x			x				
	Contenidos teóricos	¿Desarrolla, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada?						X		x			x				
	Pensamiento crítico	¿Desarrolla actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?						X		x			x				



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir el desempeño docente		
Objetivo del Instrumento	Medir el desempeño docente en la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell- Huacrachuco, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la I.E. N. 84045 Jorge Chávez Dartnell Huacrachuco, 2021		
Nombre y Apellido del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
Firma		Lugar y Fecha	07/05/2021

Anexo 10

Base de datos

MUESTRA	CLIMA INSTITUCIONAL																																TOTAL	NIVEL								
	DESARROLLO PROFESIONAL						INVOLUCRAMIENTO						ACOMPANAMIENTO Y ASESORAMIENTO						COMUNICACIÓN						CONDICIONES LABORALES																	
	1	2	3	4	5	6	ST	NIVEL	7	8	9	10	11	12	ST	NIVEL	13	14	15	16	17	18	ST	NIVEL	19	20	21	22	23	24	ST	NIVEL			25	26	27	28	29	30	ST	NIVEL
1	1	2	2	1	3	2	11	REGULAR	3	2	1	1	2	1	10	REGULAR	3	2	2	1	3	2	13	REGULAR	2	3	2	2	2	2	13	REGULAR	2	3	1	2	3	2	13	REGULAR	60	REGULAR
2	1	2	1	2	1	1	8	MALO	2	2	1	3	3	2	13	REGULAR	2	3	2	2	0	2	11	REGULAR	3	2	3	2	2	3	15	REGULAR	2	3	2	3	2	2	14	REGULAR	61	REGULAR
3	1	1	2	1	2	1	8	MALO	1	0	1	1	1	2	6	MALO	1	1	2	2	2	0	8	MALO	1	1	1	2	1	1	7	MALO	1	2	1	2	1	1	8	MALO	37	MALO
4	1	1	1	0	1	1	5	MALO	1	2	1	1	1	2	8	MALO	1	1	2	0	1	2	7	MALO	1	1	1	2	1	2	8	MALO	0	1	2	1	1	1	6	MALO	34	MALO
5	2	2	2	1	2	2	11	REGULAR	3	2	3	2	3	2	15	REGULAR	1	1	2	1	2	2	9	REGULAR	2	2	1	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	3	2	2	13	REGULAR	59	REGULAR
6	1	2	3	2	3	2	13	REGULAR	2	3	2	3	2	2	14	REGULAR	3	1	3	2	2	3	14	REGULAR	3	3	2	2	1	2	13	REGULAR	1	2	1	2	2	3	11	REGULAR	65	REGULAR
7	1	3	3	2	1	1	11	REGULAR	1	2	2	2	2	2	11	REGULAR	0	2	1	2	1	2	8	MALO	3	2	1	2	2	3	13	REGULAR	3	2	2	2	1	2	12	REGULAR	55	REGULAR
8	1	1	2	1	1	2	8	MALO	0	2	2	1	2	1	8	MALO	2	1	1	1	0	2	7	MALO	1	2	1	2	2	2	10	REGULAR	2	0	2	2	1	1	8	MALO	41	REGULAR
9	1	1	1	1	1	0	5	MALO	2	1	2	2	1	3	11	REGULAR	0	1	1	1	2	1	6	MALO	2	0	1	1	1	2	7	MALO	1	0	1	1	1	1	5	MALO	34	MALO
10	2	1	3	2	2	3	13	REGULAR	1	1	2	1	1	2	8	MALO	1	2	2	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	3	2	2	13	REGULAR	3	2	2	3	2	2	14	REGULAR	58	REGULAR
11	2	3	2	1	2	3	13	REGULAR	1	3	2	2	3	2	13	REGULAR	1	2	2	2	1	3	11	REGULAR	2	2	2	1	2	2	11	REGULAR	3	1	2	2	2	2	12	REGULAR	60	REGULAR
12	3	3	3	3	2	2	16	REGULAR	4	3	3	4	4	3	21	BUENO	3	3	3	2	2	3	16	REGULAR	4	3	3	4	4	4	22	BUENO	3	2	2	2	3	3	15	REGULAR	90	BUENO
13	2	2	3	1	2	1	11	REGULAR	0	1	1	1	1	2	6	MALO	1	2	2	1	1	1	8	MALO	1	1	2	1	2	1	8	MALO	2	1	1	1	1	2	8	MALO	41	REGULAR
14	1	1	2	1	2	0	7	MALO	2	1	1	2	1	1	8	MALO	2	2	2	1	2	1	10	REGULAR	1	2	1	1	1	0	6	MALO	2	1	1	1	1	0	6	MALO	37	MALO
15	1	1	1	2	1	2	8	MALO	0	2	2	1	0	2	7	MALO	2	1	2	2	0	3	10	REGULAR	3	2	1	3	2	2	13	REGULAR	2	1	0	2	1	2	8	MALO	46	REGULAR
16	3	2	2	3	2	2	14	REGULAR	3	1	2	3	2	2	13	REGULAR	1	2	2	3	3	1	12	REGULAR	2	1	2	2	2	2	11	REGULAR	1	2	1	2	1	2	9	REGULAR	59	REGULAR
17	4	2	2	3	3	2	16	REGULAR	3	2	1	1	2	1	10	REGULAR	2	2	4	3	3	2	16	REGULAR	3	2	3	2	2	3	15	REGULAR	2	2	2	3	2	2	13	REGULAR	70	REGULAR
18	1	1	0	1	2	1	6	MALO	1	2	2	1	1	1	8	MALO	2	1	0	0	1	2	6	MALO	1	2	1	2	1	2	9	REGULAR	1	2	1	1	0	2	7	MALO	36	MALO
19	0	2	0	1	2	2	7	MALO	1	2	1	1	1	1	7	MALO	1	1	0	1	1	2	6	MALO	1	1	1	2	1	1	7	MALO	1	1	1	1	1	1	6	MALO	33	MALO
20	1	2	1	1	2	1	8	MALO	3	1	2	1	3	2	12	REGULAR	2	2	0	1	3	1	9	REGULAR	3	2	2	2	3	2	14	REGULAR	2	2	2	2	2	3	13	REGULAR	56	REGULAR
21	3	3	2	3	2	3	16	REGULAR	3	2	3	2	3	2	15	REGULAR	2	3	2	3	3	3	16	REGULAR	3	3	4	3	4	4	21	BUENO	2	4	3	3	2	2	16	REGULAR	84	BUENO
22	1	2	3	2	3	2	13	REGULAR	1	2	2	1	1	1	8	MALO	3	2	2	2	0	3	12	REGULAR	2	3	2	3	2	2	14	REGULAR	2	2	3	2	2	2	13	REGULAR	60	REGULAR

MUESTRA	DESEMPEÑO DOCENTE																												TOTAL	NIVEL				
	PREPARACIÓN								ENSEÑANZA								PARTICIPACIÓN								DESARROLLO									
	1	2	3	4	5	6	ST	NIVEL	7	8	9	10	11	12	ST	NIVEL	13	14	15	16	17	18	ST	NIVEL	19	20	21	22			23	24	ST	NIVEL
1	1	3	2	2	2	2	12	MEDIO	1	2	2	1	3	3	12	MEDIO	2	3	1	2	2	2	12	MEDIO	3	2	0	1	2	1	9	MEDIO	45	MEDIO
2	2	2	3	2	2	3	14	MEDIO	1	2	2	2	1	3	11	MEDIO	3	3	2	3	2	2	15	MEDIO	0	2	1	3	3	2	11	MEDIO	51	MEDIO
3	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	2	2	1	2	9	MEDIO	1	2	1	1	1	1	7	BAJO	2	0	1	1	1	2	7	BAJO	29	BAJO
4	1	1	1	2	1	1	7	BAJO	2	1	2	0	1	1	7	BAJO	0	1	2	2	1	1	7	BAJO	1	2	1	0	1	2	7	BAJO	28	BAJO
5	2	1	1	2	2	2	10	MEDIO	2	3	2	1	2	2	12	MEDIO	2	3	2	3	2	2	14	MEDIO	2	2	3	2	3	2	14	MEDIO	50	MEDIO
6	3	3	1	2	1	2	12	MEDIO	1	2	3	2	2	2	12	MEDIO	1	2	3	2	2	3	13	MEDIO	2	3	2	2	2	2	13	MEDIO	50	MEDIO
7	3	0	0	2	3	3	11	MEDIO	0	3	3	3	1	0	10	MEDIO	3	2	2	3	2	2	14	MEDIO	1	2	2	2	2	1	10	MEDIO	45	MEDIO
8	0	2	1	1	2	1	7	BAJO	1	1	1	1	1	2	7	BAJO	2	0	2	3	0	1	8	BAJO	0	2	2	1	1	1	7	BAJO	29	BAJO
9	2	0	1	2	1	2	8	BAJO	1	1	1	1	2	0	6	BAJO	1	0	1	2	1	1	6	BAJO	2	1	2	0	1	3	9	MEDIO	29	BAJO
10	3	1	2	3	2	1	12	MEDIO	2	1	2	2	2	3	12	MEDIO	3	2	2	2	2	2	13	MEDIO	1	2	2	1	3	2	11	MEDIO	48	MEDIO
11	2	1	2	1	2	2	10	MEDIO	2	3	2	2	2	3	14	MEDIO	3	1	2	2	0	2	10	MEDIO	1	3	1	2	3	2	12	MEDIO	46	MEDIO
12	3	3	3	4	4	4	21	ALTO	3	4	3	4	4	4	22	ALTO	3	2	2	3	3	3	16	MEDIO	4	3	2	4	4	3	20	ALTO	79	ALTO
13	1	1	2	0	1	1	6	BAJO	2	1	2	1	2	1	9	MEDIO	2	1	1	1	0	2	7	BAJO	0	1	1	0	0	3	5	BAJO	27	BAJO
14	1	2	2	1	1	0	7	BAJO	1	0	2	1	2	0	6	BAJO	2	1	1	1	2	0	7	BAJO	2	1	1	1	1	1	7	BAJO	27	BAJO
15	3	2	1	2	2	2	12	MEDIO	1	2	2	2	2	2	11	MEDIO	2	2	0	3	2	2	11	MEDIO	0	3	3	0	0	2	8	BAJO	42	MEDIO
16	2	1	2	2	1	2	10	MEDIO	1	2	2	3	2	2	12	MEDIO	1	2	2	2	1	2	10	MEDIO	3	1	1	3	2	2	12	MEDIO	44	MEDIO
17	3	2	2	2	2	3	14	MEDIO	4	3	4	3	4	2	20	ALTO	2	1	2	3	2	2	12	MEDIO	3	2	1	1	1	1	9	MEDIO	55	MEDIO
18	1	2	1	1	1	1	7	BAJO	0	3	0	0	3	1	7	BAJO	1	2	1	2	0	2	8	BAJO	1	2	2	1	0	1	7	BAJO	29	BAJO
19	2	1	1	0	2	2	8	BAJO	0	2	0	1	2	3	8	BAJO	1	2	1	1	1	1	7	BAJO	1	2	1	0	1	1	6	BAJO	29	BAJO
20	3	2	2	2	2	2	13	MEDIO	3	3	0	1	2	1	10	MEDIO	2	2	2	1	2	3	12	MEDIO	3	1	2	1	3	0	10	MEDIO	45	MEDIO
21	3	2	4	3	4	4	20	ALTO	3	4	4	3	3	3	20	ALTO	2	4	3	2	4	4	19	ALTO	3	3	3	2	3	2	16	MEDIO	75	ALTO
22	3	3	2	3	2	2	15	MEDIO	1	2	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	2	1	2	2	11	MEDIO	0	3	2	2	2	0	9	MEDIO	47	MEDIO