



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima institucional y desempeño docente en una Institución  
Educativa del Distrito del Rímac – Lima 2021**

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

**AUTOR:**

Ruiz Dextre, Juan Franco (orcid.org/0000-0002-6271-7053)

**ASESOR:**

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la calidad de servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

A mi madre Gladys Dextre por su apoyo incondicional a lo largo de mi vida, a Jessenia mi amiga y compañera por su apoyo constante, a mis hijas Anny Camill y Luciana Sofia que son el motivo en mi vida para seguir esforzándome.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a los maestros y maestras de la Universidad Cesar Vallejo por sus enseñanzas en esta Maestría, a los maestros, Pérez Segundo y Sánchez Pamela, por su apoyo y asesoramiento para la culminar la tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos	14
Tabla 2.	Análisis de confiabilidad de la variable clima institucional	15
Tabla 3.	Análisis de confiabilidad de la variable desempeño docente	15
Tabla 4.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima institucional	19
Tabla 5.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones del clima institucional	17
Tabla 6.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente	18
Tabla 7.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones del desempeño docente	20
Tabla 8.	Resultados de la prueba de normalidad	21
Tabla 9.	Relación entre clima institucional y desempeño docente	21
Tabla 9.	Relación entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente	22

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1.	Niveles de la variable clima institucional	17
Figura 2.	Niveles de las dimensiones del clima institucional	18
Figura 3.	Niveles de la variable desempeño docente	19
Figura 4.	Niveles de las dimensiones del desempeño docente	20

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en la institución educativa de la Red N° 01 en el distrito del Rímac. Asimismo, metodológicamente la investigación fue de tipo básica y el enfoque cuantitativo. El nivel fue correlacional descriptiva y el diseño no experimental, de corte transeccional. La población fue de 80 docentes de una institución educativa y la muestra censal de 80 docentes. La técnica que se empleó para la recolección de datos la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para ambas variables. Los resultados descriptivos mostraron que el clima institucional se halla en un nivel alto (58,8%) y el desempeño docente en un nivel eficiente (65%). Se concluye que el clima institucional y el desempeño docente no se relacionan de forma directa y significativa, dado que el coeficiente rho de Spearman  $\rho = 0.410$ , interpretándose como relación positiva moderada, con  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

**Palabras clave:** *clima institucional, desempeño docente, gestión educativa.*

## ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance in the educational institution of Red N° 01 from the Rímac district. Likewise, methodologically the research was of a basic type and the quantitative approach. The level was descriptive correlational and the design was non-experimental and the study was cross-sectional. The population consisted of 20 teachers and the census sample of 20 teachers. The technique used to collect data from the survey and the instrument was the questionnaire for both variables. The descriptive results show that the institutional climate is at a high level (58.8%) and teacher performance at an efficient level (65%). It is concluded that institutional climate is significantly related to teaching performance, given that Spearman's rho coefficient  $\rho = 0.410$ , interpreted as a moderate positive relationship level, with  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

**Keywords:** institutional climate, teaching performance, educational management.

## I. INTRODUCCIÓN

La búsqueda de la calidad educativa se ha convertido en el último decenio en una demanda fundamental en diversas organizaciones educativas a nivel mundial. Por ello, diferentes países han venido aplicando ajustes e innovaciones en sus sistemas educativos con el fin de lograr avances en el aprendizaje (Rakhimov y Rakhimova, 2021). Por ese motivo el clima institucional en un centro educativo y el desempeño docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje, son vitales para obtener mayores logros en la calidad educativa (Tsiligiris y Hill, 2019).

En el contexto internacional, se ha observado que el desempeño docente ha sido objetivo de análisis constante por ser de interés e importancia en varios países, esto debido a que el docente es el responsable de formar a las personas que van a forjar el futuro de cada nación (Mulyani et al., 2020). Por ende, las exigencias de cada país determinan diferentes mecanismos y políticas que garanticen el desarrollo profesional generando el aprendizaje significativo (Shi et al., 2021). En tanto que, un mal clima institucional genera una escasez docente. Es por ello, que los docentes deben tener un entorno laboral adecuado en donde se vea la estabilidad y el crecimiento laboral, con remuneraciones adecuadas, capacitaciones constantes, motivándolos al creciente personal y con un soporte socioemocional (UI-Haq et al., 2020). Además, el liderazgo en la institución es importante para generar el clima laboral adecuado y evitar los problemas más comunes entre los docentes como, el estrés laboral, la falta de identificación con la institución, apoyo en las actividades institucionales y la motivación en la enseñanza (Gallagher, 2021).

Asimismo, De Blaisdell (2021) manifestó que la educación cambió significativamente debido a los efectos del Covid-19 y buscando diferentes formas de atención a sus estudiantes, se encontró en la tecnología el mejor medio de enseñanza – aprendizaje. En este sistema educativo en donde, el uso de las computadoras, tablets, teléfonos celulares y otros, se han vuelto obligatorios, haciendo que los docentes se familiaricen con el uso de la tecnología, teniendo que enfrentar una nueva normalidad y en algunos casos aprender nuevas técnicas que antes no usaban, todo esto ha llevado al docente

a largas horas de capacitaciones, generando un problema entre los docentes, como, fatiga, estrés y desmotivación al no poder cumplir con las expectativas.

Por ello, Yücesoy et al. (2020) enfatizaron en la importancia del clima organizacional, dando prioridad al trabajo en equipo teniendo los mismos objetivos y ser productivo según la situación lo exija. Un mal clima institucional, afecta el desarrollo organizacional que se genera dentro de los centros educativos, entre ellos tenemos diferentes factores, como son: el factor socioemocional, la organización administrativa, el trato asertivo, resolución de problemas, la motivación, el aprendizaje entre otros. Por lo mismo, Luqman et al. (2020) sostienen que estos factores predominan en la eficacia y el trabajo de la comunidad educativa, así como el rendimiento de la organización, su habilidad para generar nuevas experiencias y en el goce laboral.

Asimismo, se ha observado que el clima laboral, solo se enfoca en el bienestar de los estudiantes mientras que releva a un segundo lugar al educador. Según Delgado, (2019) esta profesión es una de las carreras más estresantes en EEUU, afectando la salud, compromiso, rendimiento y satisfacción. Además, Mclean y Connor (2015) manifestaron que el trabajo docente no solo es la enseñanza de estudiantes que en algunos casos son grupos numerosos o conflictivos, también las entrevistas con, lo padres o tutores de los estudiantes, reportando el avance y progresos, por otro lado, los docentes no se sienten escuchados o que sus opiniones son tomadas en cuenta. Por ello, Asio (2019) indicó que el desempeño docente ha sido afectado al no contar con un clima laboral enfocado en dar un soporte emocional con programas de bienestar y control del estrés. Por eso las autoridades han creado programas y políticas para mejorar el clima laboral de cada institución.

En el contexto nacional, la evaluación en el desempeño docente en los últimos 33 años no se ha venido realizando, pese a que en 1984 se promulgó la ley del profesorado, desde entonces no se ha tenido un indicador sobre el buen desempeño docente, arrastrando un problema que se ha ido evidenciando sobre la preparación docente y las nuevas metodologías de enseñanza (Minedu, 1984). Por ello, se está realizando una evaluación de forma gradual a nivel nacional, pasando por una capacitación que prepara al docente para la evaluación, teniendo como base 4 puntos importantes según: su manejo en el aula; cómo organiza su espacio y los materiales; cómo se manifiesta el trato con

los padres de familia y cumplimiento en el horario planificando en el proceso de enseñanza (Vela et al., 2020).

Por ese motivo, Díaz y Merino (2017) señalaron que los docentes se sienten disconformes con el trato, la falta de orientación y dedicación hacia la institución, por parte del director, los docentes no se sienten involucrados con la institución debido a que, se les encarga tareas obligadas sin respetar su horario laboral y la comunicación entre colegas es débil. El clima institucional negativo ha envuelto a los docentes y la comunidad educativa, esto se origina porque el ministerio de educación divide los derechos laborales entre los docentes nombrados con los docentes contratados, respetando el uno y sobre el otro.

Asimismo, Cenas-Chacón et al. (2021) indicó que el clima institucional posee negativas percepciones, dado que los docentes tienen inconformidad hacia los directivos por falta de liderazgo y gestión, no se sienten identificados con la institución educativa con el conformismo al realizar su trabajo docente, el incumplimiento de las normas lo ejecutan sin motivación. Todo esto lleva a un entorno frágil, en el que es difícil generar un buen clima institucional. Esto se puede evidenciar en el desempeño de los docentes, teniendo profesores que no interactúan con los estudiantes utilizando una enseñanza tradicional, no se esfuerza por demostrar nada cayendo en la mediocridad de la enseñanza sin cuestionar, investigar ni comprometerse siendo muy permisivo y autoritario olvidándose de ser el mediador de la disciplina en clase sin tener paciencia ni amor por la enseñanza.

En el ámbito local, se ha observado en la institución educativa de la Red N°1 un clima institucional distante en donde la disconformidad y el celo profesional se ve reflejado entre los docentes, la poca comunicación y trabajo en equipo se evidencia en el bajo compromiso con la institución, realizando las actividades, por cumplir un horario laboral o cumplir una comisión. Por ello, es importante que en el ámbito laboral se refuerce y se desarrolle un clima laboral adecuado en donde, el liderazgo, el asertividad, el trabajo en equipo y el reconocimiento docente, sean los ejes motivacionales de cada institución, en donde todos los docentes puedan participar de las actividades institucionales programadas, para así obtener un alto desempeño docente en la red 01 del distrito Rímac.

Considerando lo explicado se ha considerado el problema general que se aprecia a continuación: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y desempeño de los docentes en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac? De lo cual se propuso como problema específico lo que se detalla a continuación: ¿Qué relación existe entre las dimensiones de clima institucional, reconocimiento, desarrollo personal, confianza, relaciones internas y el desempeño docente? (Ver Anexo)

En la justificación desde el aspecto teórico, para entender las teorías de cada variable se ha revisado y comprendido la información de diversas fuentes teóricas, de esta manera, para la variable clima institucional, se tuvo como autor bandera a Peláez y Merino (2020), quienes manifestaron que esta variable se correlaciona con las actitudes, valores, motivaciones y creencias que tiene cada trabajador en su organización. En tanto que, para el desempeño de los docentes fue utilizado el Marco del Buen Desempeño docente (Minedu, 2018), dado que este documento regulariza los propósitos que denotan una buena docencia y que son requisito fundamental en el sistema educativo peruano. Mediante el uso de estos conceptos se enriqueció la investigación, para tener una base de sustento al momento de su aplicación.

Desde la práctica es importante, da que, los resultados obtenidos de esta investigación ayudaron a conocer la situación actual de la institución y se hizo las recomendaciones a las autoridades respectivas para que así puedan encontrar una mejora. En ese sentido, los directivos se apoyaron de los resultados para entender la situación actual y su relación con los problemas encontrados en el clima organizacional y el buen desempeño docente.

Metodológicamente en esta investigación se emplean técnicas e instrumentos de estudio correlacional descriptivo que pueden ser utilizados también por otros investigadores. Además, se diseñaron los cuestionarios para ser aplicados a cada variable, de donde se obtienen, resultados, observaciones, conclusiones, que permiten entender el grado de correlación entre las variables estudiadas.

Por ello, se planteó como propósito general lo que se muestra a continuación: Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño de los docentes en la institución educativa de la Red Nº 01 en el distrito del Rímac. En consecuencia, el propósito específico es determinar la relación existente

entre las dimensiones, reconocimiento, desarrollo personal, confianza, relaciones internas y el desempeño docente de la institución antes mencionada.

Finalmente, para la hipótesis general se estableció que: existe relación entre clima institucional y desempeño docente y en la hipótesis específica, qué relación existe entre las dimensiones reconocimiento, desarrollo personal, confianza, relaciones internas y desempeño docente.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Al realizar la investigación acerca de los antecedentes en torno a las variables que fueron estudiadas, en el contexto internacional, según un estudio que se desarrolló en el país de Ecuador, donde Quiñonez y Peralta (2016) determinaron la relación de las variables clima organizacional y el desempeño en la función de docente de las organizaciones de credo adventista de la MEN y MENS. Este estudio se realiza mediante un alcance de nivel descriptivo, con diseño no experimental y método correlacional. En tanto que, la población del estudio estuvo conformada por 157 profesores de diferentes colegios de credo adventista. Se utilizó una herramienta de medición para ambas variables el cual está constituido por 55 ítems, según ello, se pudo determinar la confiabilidad se utilizó el Alfa Cronbach donde se obtuvo 0.918 para clima organizacional y 0.952 para la función de los docentes. Como resultado se concluyó que hubo una relación significativa entre las variables en estudio con un nivel de 0.019. Esto significó que, si el clima organizacional asciende, se mostrará una mejoría con el desempeño laboral del docente.

Asimismo, en la investigación realizada en Ecuador, Medina (2017) buscó determinar si entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes existe una incidencia. La investigación fue de tipo descriptivo – correlacional y el enfoque fue cuantitativo. Se hizo el empleo de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, en una muestra de 50 profesores. Dicho estudio demostró que existe una incidencia positiva baja en la relación de la variable clima organizacional y el desempeño docente, dado que el estadístico de correlación de Spearman fue de 0.325 ( $p \text{ valor}=0.001 < 0.05$ ). Se llegó a concluir que el clima institucional se halló en un rango medio (45%), en tanto que el desempeño docente de los entrevistados fue regular (57%).

También, en Ecuador la investigación de Almeida (2020), se estudió sobre la existencia de una correlación entre el clima organizacional y desempeño de los docentes. El estudio fue de nivel correlacional descriptivo, mediante un enfoque cuantitativo y fueron utilizados la entrevista como técnica y el cuestionario como instrumento. Presentó los resultados realizados con muestra de 45 docentes. Por medio del análisis de Spearman, se estableció una correlación de 0.848, de grado positivo elevado, en tanto que, el clima institucional se ubicó en una escala aceptable (39%) y el desempeño de las funciones docentes fue regular (48%). Se concluyó que entre las variables hay una relación directa, por lo siguiente se recomienda usar técnicas que mejoren las variables anteriormente mencionadas.

Otro estudio de investigación realizado en Ecuador fue de Valarezo (2021) quien desarrolló un estudio, para determinar si entre el desempeño de los docentes y el clima en la organización existe relación. El enfoque de la investigación es correlacional, utilizando el cuestionario como su instrumento y la técnica de recolección de data en la investigación. Se tomó como muestra, 61 docentes y 4 administrativos. Se obtuvo como resultado que el desempeño de los docentes en su función se halló en un nivel deficiente (39%) y el clima organizacional se ubicó en una escala baja (46%). De lo cual se concluyó que existe una correlación entre las variables, desempeño docente y el clima en la organización, siendo el coeficiente Rho de Spearman de 0.704, de nivel positivo alto.

Por otro lado, en Venezuela se realizó una investigación de Arenas (2017) donde el principal objetivo fue evaluar la relación que existe entre el clima de la institución y desempeño laboral exitoso en el docente. Dicho estudio se elaboró bajo un paradigma del método cuantitativo y descriptivo, con un diseño de campo. Se obtuvo un resultado realizado con una muestra de 30 docentes utilizando la técnica de encuestas sobre las variables en estudio. Se determinó que si existe una alta relación entre la variable clima institucional y el buen desempeño docente. Adicionalmente, este estudio concluyó que en la organización si hay un liderazgo que promueve el 50% de la participación que pone como evidencia un buen clima institucional.

La investigación realizada en Perú de Buendia (2019), buscó encontrar la correlación entre el clima institucional y desempeño en la función de profesor en

la red educativa. El estudio tiene un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Se utilizó el cuestionario como instrumento con el 95% de validez y 0.809 de confiabilidad, para la primera variable y para la segunda variable fue de 0.811. Se encontró que el clima institucional se halló en una escala baja (44.5%), en tanto que el desempeño docente se ubicó en un nivel deficiente (39%). Como conclusión, se tuvo una relación directa entre ambas variables ( $r=0.691$ ,  $p=0.00<0.05$ ) de grado positivo moderado.

También se consideró la investigación de Enciso (2018), quien buscó determinar la correlación entre el clima de la institución y el desempeño de los docentes en una escuela pública. Este trabajo fue de tipo correlacional, cuyo diseño fue no experimental y línea transversal. Se aplicó como instrumento un cuestionario obteniendo como principal resultado un  $r = 480$  y  $p<0.05$ , corroborándose la hipótesis planteada. Además, se estudió los hallazgos descriptivos, encontrándose el clima institucional en un nivel medio y el desempeño docente alcanzando un nivel deficiente. Se hizo la conclusión de que existe una correlación moderada entre las variables en estudio.

En la investigación de Tejada (2019) se buscó hallar la relación entre clima institucional y desempeño de los docentes de la Institución educativa. El diseño de la investigación ha sido correlacional descriptivo. La técnica a utilizar fue la encuesta, utilizando dos instrumentos, un cuestionario de 25 ítems y otro de 12 ítems, que fueron confiables y validados. Se llegó a concluir que la correlación entre las variables estudiadas fue significativa, dado que, el estadístico de correlación del Rho de Spearman fue de 0.840, evidenciándose un rango positivo alto.

Igualmente, Nolasco (2018) en su estudio, determinó la correlación del clima institucional y la función al desempeñarse como docente en un colegio particular. Se empleó el método descriptivo correlacional. Utilizando la encuesta como técnica y los cuestionarios aplicados con instrumentos en el estudio. Los resultados mostraron que el clima institucional se encontró en un rango medio (56%) y el desempeño docente en un nivel regular (41%). Se concluyó que la correlación entre las variables es existente y positiva ( $r=0.740$ ;  $p=0.00<0.05$ ).

Finalmente, en la investigación de Ticona (2017) se trató de determinar el grado de asociación entre el clima de una institución y la función al desempeñarse como docente. Este estudio de investigación ha sido de diseño

no experimental y correlacional descriptivo donde se utilizó como herramienta el cuestionario para la recopilación de los resultados sobre variables en análisis. Los resultados mostraron que el desempeño de los docentes en su función se halla en una escala elevada (87%). Se concluye que existe un grado elevado de asociación entre ambas variables ( $r=0.79$ ;  $p=0.00<0.05$ ).

Sobre la variable clima institucional, se ha encontrado diferentes autores que lo definen, resaltando sus características y su importancia en un ambiente laboral, es por ello que Peláez y Merino (2020) definen el clima institucional es la percepción del ambiente que se propicia en una Institución Educativa a partir de las convivencias diarias entre sus integrantes. Este ambiente se relaciona con las actitudes, valores, motivaciones y creencias que tiene cada integrante y que se manifiestan en las relaciones interpersonales y profesionales.

Asimismo, Asio (2020), conceptuó el clima organizacional como la apreciación que el grupo de trabajadores tiene sobre, el entorno laboral, las condiciones físicas, la política y la cultura laboral. Por ese motivo, Polat e İskender (2018) afirman que el clima institucional es importante en una organización para que las personas puedan trabajar eficazmente. Tener un ambiente de trabajo indeseable y poco propicio afecta el desempeño laboral de los empleados.

De acuerdo con Lian (2020) el clima institucional comprende condiciones de trabajo que son físicas y psicológicas en un ambiente laboral que además de influir en el comportamiento, se convierten en un factor motivacional que necesita la atención de todos los líderes de la organización. Además, para Argon y Ekinci (2016), el clima institucional es un medio para que los docentes trabajen en un ambiente con una perspectiva positiva. Por ello, según Çolak y Altinkurt (2017) sostienen que el clima institucional en las escuelas puede pasar de agradable a neutral, a desagradable, pero en general los directores, maestros y empleados de las escuelas quieren un clima agradable porque puede conducir a un mejor desempeño. Para Erturk y Ziblim (2020), aquí se ve reflejada la gestión de dirección, dado que si existe un clima institucional bajo un alto nivel de liderazgo, se generan herramientas de intercomunicación entre todas las áreas, motivando el desempeño laboral y el estado de ánimo, para desarrollar los proyectos institucionales establecida al inicio de año.

Es decir, Scheuer et al. (2021) sostienen que si el clima es beneficioso para las necesidades individuales, entonces podemos esperar un comportamiento hacia metas elevadas. Por el contrario, si surge un clima contrario a las metas personales, el desempeño y la satisfacción laboral se verán reducidos. Con base en la descripción anterior Aslan et al. (2020) señalan que el clima organizacional es un concepto que describe la calidad del ambiente interno de la organización que influye en el comportamiento de los miembros de la organización en el desempeño de su trabajo. Por ello, Viđak et al. (2021) indicaron que clima institucional en el que las personas se sienten positivamente agradables proporcionará una muestra buena y eficaz del trabajo que afectará el éxito de la organización.

Asimismo, Aboudahr y Mohamad (2021) establecieron que el concepto de clima institucional, es tener una relación entre los integrantes de una comunidad de trabajo, en este caso en el sector educativo, teniendo un trato directo entre, docentes y sus pares, docentes con los padres de familia, docentes con el equipo directorio. Por lo cual, Khan (2019) manifiesta que el clima institucional establece, un ambiente adecuado, un espacio de trabajo, que posibilite, los esquemas de organización y gestión, teniendo en cuenta la actualización y modernización. En ese sentido el clima institucional desarrolla las habilidades socio afectivas, mejorando la comunicación, el buen trato y el trabajo en equipo entre los miembros de la institución.

En cuanto a las dimensiones de la variable clima institucional, Peláez y Merino (2020) enfatiza cuatro puntos importantes: comunicación, motivación, confianza y participación. En cuanto a la comunicación, Hamzah et al. (2018) indican que consiste en emitir y recibir mensajes entre interlocutores, dado que para la buena convivencia es un componente primordial. De las relaciones personales es la más básica de, en la que cada persona cumple la función de receptor y emisor, realizando un intercambio de mensajes en forma recíproca, alturada y asertiva. Izzati (2018) indica que la comunicación ejecuta varias funciones una institución, tales como: llegar a acuerdos, controlar el comportamiento individual de las personas y establecer adecuadas relaciones interpersonales.

En cuanto a la motivación, Rivai et al. (2019) señalan que es el deseo de proporcionar y alcanzar los objetivos establecidos para cumplir con un requisito.

La motivación permanente establece un sentido de lealtad a la institución y se cree que es intrínseca a la institución. Cuando los estímulos externos se definen para una persona como recompensas económicas, la gente sólo prestará atención a las recompensas y perderá su motivación interna como resultado de esto. Por lo tanto, Tang y Lee (2021) manifiestan que cuando se satisfacen los deseos personales de las personas, se fomenta la motivación interna y el compromiso, lo que es una forma poderosa de motivarlas realmente.

Para Chang et al. (2017), esta tercera dimensión confianza, se fundamenta en la convicción de que cada persona tiene que ser capaz de ejecutar sus funciones, se deriva de sus creencias y vivencias, las cuales, al ser positivas, le permiten tener la seguridad para actuar. Se piensa que las instituciones educativas, con buen desempeño, presentan entre sus colaboradores a los docentes con gran confianza, honestidad y capacidad para llevar a cabo sus funciones y asesorar a sus alumnos. Por ello, Osman y Kamis (2019) indican que es importante que los docentes puedan expresar sus ideas e inquietudes sobre su desarrollo laboral, generando la comunicación asertiva y participación continúa en las diferentes áreas y niveles.

Por último, Oyedeji (2021) manifiesta que la cuarta dimensión participación, fomenta la intervención de los directivos y docentes, llegando a un mutuo acuerdo de cooperación entre las diferentes instancias jerárquicas, para elaborar y ejecutar el plan de trabajo durante el año, logrando cumplir los objetivos y metas institucionales. También se incluyen la participación en los eventos institucionales y de confraternidad de la comunidad educativa.

Sobre la variable del desempeño docente el Minedu (2018) en el marco del buen desempeño docente establece que, el desempeño docente regulariza los propósitos que definen a una buena docencia y que son requisito indispensable en nuestro sistema educativo. Establece entre los tres ejes de la educación (el estado, docentes y la sociedad) un trato profesional y sociable, teniendo en cuenta el desarrollo de competencias, estándares y dimensiones que regula la práctica del desempeño docente y que se espera tenga un crecimiento progresivo a lo largo de su etapa como educador.

En cuanto a sus dimensiones, el Minedu (2018) indica que el desempeño docente tiene los siguientes componentes: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo

personal en la identidad docente y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Para Harwood y Froehlich (2017), la dimensión preparación del aprendizaje del estudiante, se centra en la organización del instructor, tomando en consideración el desarrollo de sus materiales pedagógicos técnicos, que demuestren la competencia necesaria en metodología y didáctica.

En cuanto a la segunda dimensión, Javorčíková et al. (2021) indican que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes comprende métodos que organizan las estrategias que utiliza el docente para la enseñanza y el aprendizaje, además de crear un ambiente adecuado y mantener un nivel constante de motivación en el alumno. Incorporar permanentemente el uso efectivo de un instrumento de evaluación como técnica para determinar el grado de avance y tomar las decisiones adecuadas para su desarrollo continuo es fundamental.

Para la tercera dimensión Yasa et al. (2019) señalan que la participación en la gestión de los colegios articulada a las comunidades y desarrollo personal consiste en integrar a los participantes de la administración de la escuela que se articulan a la comunidad donde se encuentran el lograr una comunicación asertiva entre los múltiples colaboradores de una institución educativa, desde el administrador hasta los docentes, es una característica vital de la participación en la gestión escolar que se puede transmitir a la comunidad. Además, Catolos (2017) menciona que la participación de los integrantes en la planificación, implementación y la evaluación de proyectos institucionales, así como el aporte de un clima institucional favorable, mediante el establecimiento de una relación de respeto, cooperación y responsabilidad mediante el uso de todos los recursos educativos, son todos los objetivos importantes por los que luchar.

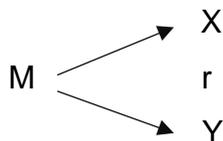
Finalmente, en cuanto a la cuarta dimensión, Kadtong et al. (2017) manifiestan que el desarrollo personal y la identidad docente, se entiende como la habilidad y práctica que todo docente realiza en el trabajo, la colaboración y el desarrollo con sus compañeros, en la comunidad, y participando en actividades que promuevan su progreso profesional. Es importante mantener la responsabilidad y la ética profesional en el proceso de la enseñanza en los aprendizajes y hacer uso de los conocimientos en el desarrollo e implementación de políticas educativas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y de tipo básico. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), en cuanto a una investigación básica, es denominada también pura, son aquellas que tienen como objetivo incrementar un determinado conocimiento científico, pero no poseen fines prácticos inmediatos. En cuanto al método, se usó el hipotético deductivo dado que se han formulado hipótesis a partir de los fenómenos estudiados, que luego fueron corroborados y de manera deductiva se han llegado a conclusiones (Fresno, 2019).

Asimismo, para este estudio se hizo uso de un diseño no experimental con un corte transeccional. Según Bilbao y Escobar (2020), los diseños transversales no experimentales se limitan a monitorear las variables en su entorno más que a influir intencionalmente en ellas. Aparte de eso, también recopilan los datos para su análisis durante un período de tiempo predeterminado. En cuanto al nivel de investigación, en este caso se realizó una investigación descriptiva correlacional. Para Carrasco (2017), una indagación correlacional es aquella que busca descubrir y examinar el vínculo entre las variables estudiadas mediante el uso de cálculos estadísticos.



Dónde:

M= Docentes en la institución educativa de la Red N° 01

X= Clima institucional

Y=Desempeño docente

r= relación

#### 3.2. Variable y operacionalización

En relación a la variable clima institucional, Peláez y Merino (2020) sostiene que es la percepción del entorno que se forma en una Institución Educativa a través de las experiencias diarias de sus miembros. El entorno de una organización se

compone de las actitudes y valores de cada miembro, así como de sus creencias y motivos, que se manifiestan en conexiones interpersonales y profesionales. Operacionalmente, esta variable fue observada mediante las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación, analizadas mediante 16 indicadores y además un total de 25 ítems, con las cuales se midieron usando un instrumento de escala ordinal politómica de tipo Likert. (ver anexo)

La variable desempeño docente, según el Minedu(2018) regulariza los propósitos que definen a una buena docencia y que son requisito indispensable en el sistema educativo. Asimismo, tiene en cuenta el desarrollo de competencias y estándares que regulan la práctica del desempeño docente.

Operacionalmente esta variable se observó mediante cuatro dimensiones: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo personal y la identidad docente y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, estudiadas mediante 9 indicadores y además un total de 18 ítems. (Ver anexo)

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

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), una población se define como el conjunto de individuos que viven dentro de una determinada área geográfica que es el foco de investigación. La población de la institución educativa del distrito del Rímac donde se aplicó la investigación fue de 80 docentes.

Asimismo, de acuerdo con Marradi et al. (2018), la muestra es un subgrupo de individuos que representa a la población y se le hace el análisis para la obtención de resultados. En este caso fueron 80 docentes.

Para Arias (2020), el muestreo es la técnica con la cual se determina la cantidad de sujetos que conforman la muestra. En este caso, el muestreo fue censal, no probabilístico e intencional, debido a que no se eligió la muestra por ningún método estadístico, sino que estuvo relacionado con las características que se buscan para el estudio y fue conformado por la totalidad de la población.

Para Fresno (2019), la unidad de análisis comprende aquella unidad seleccionada de donde se ha obtenido la data necesaria para el análisis de la investigación. La unidad de análisis fue la que se seleccionó del muestreo, que

corresponde a los docentes de la institución educativa del distrito del Rímac donde se realizó la investigación.

### **3.4 Técnicas de instrumentos de recolección de datos**

La técnica es la manera de hallar información que pueda conducir a la verificación del problema. Para esta investigación la técnica de la encuesta fue de utilidad. Según Escudero (2017), es una técnica que permite la recolección organizada y estructurada de información de la variable de estudio, mediante procesos estandarizados para la recolección de información sea oral o escrita de una muestra de individuos, con la cual se obtiene información directa, económica y se optimiza el tiempo.

Asimismo, el instrumento empleado para ambas variables fue el cuestionario. De acuerdo con Cohen (2019), este instrumento se compone de una serie de características o cualidades para establecer un juicio según un rango que identifica el nivel en el cual se ha manifestado cada característica o cualidad. Para la variable clima institucional se usó un cuestionario con un total de 25 ítems y para la variable desempeño docente se hizo uso de un cuestionario conformado por 18 ítems.

En cuanto a la validez, de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es el grado con el cual un instrumento mide lo que se le ha asignado para cumplir con los propósitos de la investigación. Para ese motivo, se hizo uso del método de juicio de expertos. Arroyo (2020) señala que este tipo de validación se establece por la opinión informada y de consenso de especialistas de amplia trayectoria sobre el diseño del instrumento y el método a utilizar. Por ese motivo, 3 expertos de las áreas de metodología, temática y estadística emitieron su juicio, después de realizar un análisis meticuloso, en el cual concluyeron que los instrumentos son consistentes y aplicables.

**Tabla 1***Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos*

Nº	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Maestro	Vásquez Vásquez, José Alberto	Aplicable
2	Maestro	Nina Cuchillo, Josue	Aplicable
3	Doctor	Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo	Aplicable

Para la confiabilidad, Según Bilbao y Escobar (2020), la confiabilidad establece la fiabilidad a través del análisis de consistencia interna de un instrumento, midiendo la correlación entre sus ítems. Por ello, se usará el coeficiente Alfa de Cronbach, aplicándose una prueba piloto con 8 docentes. Luego de ello, mediante el programa SPSS V.25., se realizará el cálculo respectivo, dará como resultado 0,985 para el clima institucional y 0,943 para el desempeño docente, siendo la conclusión de que ambos instrumentos utilizados en la investigación, fueron altamente confiables.

**Tabla 2***Análisis de confiabilidad de la variable clima institucional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.985	25

**Tabla 3***Análisis de confiabilidad de la variable desempeño docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.943	18

### 3.5. Procedimientos

En cuanto al procedimiento, se hizo la solicitud de la autorización a la dirección de la institución educativa de la Red N° 01 del distrito del Rímac. Asimismo, se seleccionaron los instrumentos que fueron usados para el análisis de la investigación y se estableció la unidad de análisis. Después se aplicó los instrumentos a la muestra de 80 docentes. Los datos fueron recopilados en fichas

de registro, para luego pasarlos a una hoja de cálculo de Excel, para procesarlos mediante el programa estadístico SPSS V.25.

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

En el análisis de los datos, luego de recoger los datos mediante los formularios Google, se los procesó usando el programa estadístico SPSS V.25, estableciéndose los rangos de las variables. Luego se calculó mediante estadísticos descriptivos las frecuencias, lo cual facilitó la interpretación de la información numérica adquirida del muestreo para ser presentada en el estudio como un aporte a la investigación, así como la visualización de tablas de frecuencia y gráfico de barras. Para la comprobación de las hipótesis, fue de utilidad el estadístico de Rho de Spearman junto con la estadística inferencial, donde al analizar las variables se determinó que alcancen un valor de significancia menor a 0.05 para validar las hipótesis. Finalmente, se redactaron las conclusiones y recomendaciones presentadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos son conceptos morales que el investigador debe contemplar en el estudio que realiza, siendo estos los principios del respeto por las personas, la justicia, la beneficencia y la no maleficencia (Iriarte et al., 2017). En consecuencia, El trabajo actual contempla los aspectos éticos que se hallan en las normas establecidas por del área de posgrado de la Universidad César Vallejo. Por otro lado, la redacción y la estructura de la tesis se ajustaron a las directrices establecidas en la séptima edición de las normas APA. También se respetaron las corrientes teóricas de los autores consultados, como demuestran las citas y una lista de referencias.

Finalmente, la recolección de datos fue confiables y se contó con la autorización de la universidad pública, a través de una carta de presentación, y se mantuvo el principio de confidencialidad de la información de los estudiantes universitarios que participaron en la investigación.

## **IV. RESULTADOS**

## Resultados descriptivos

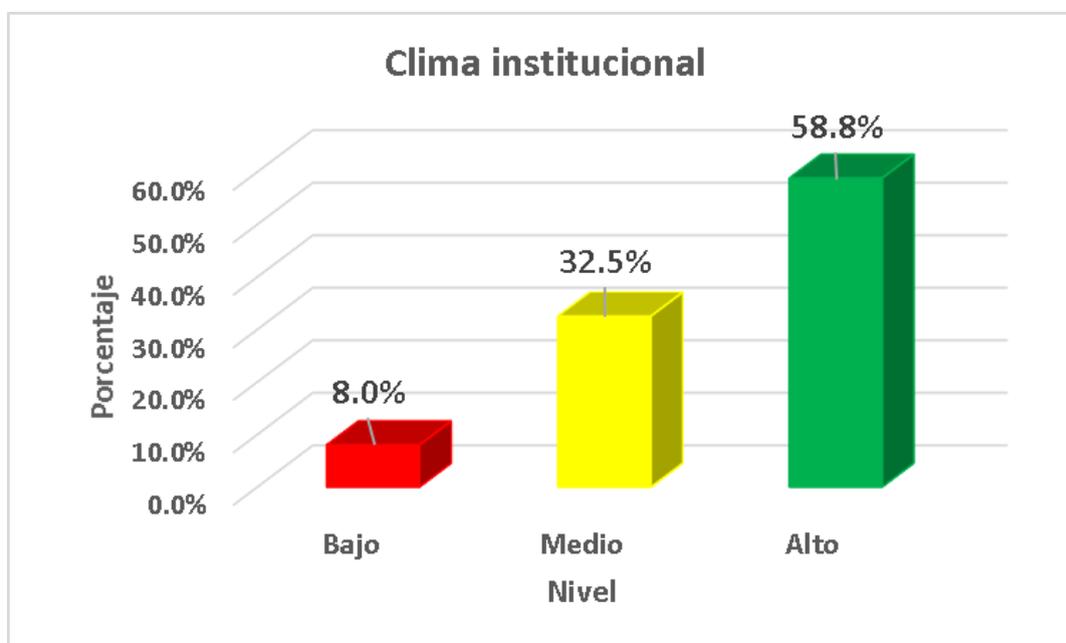
**Tabla 4**

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

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido	Bajo	7	8,8
	Medio	26	32,5
	Alto	47	58,8
	Total	80	100,0

**Figura 1**

*Niveles de la variable clima institucional*



Como se precisa en la tabla 4, el 8,8% de los encuestados indicó que el clima institucional se halla en un bajo nivel, el 32,5% indicó que se halla en un nivel medio y para el 58,8% su percepción es que se encuentra en una escala alta. Se llegó a concluir, que el nivel alto es el que muestra predominancia.

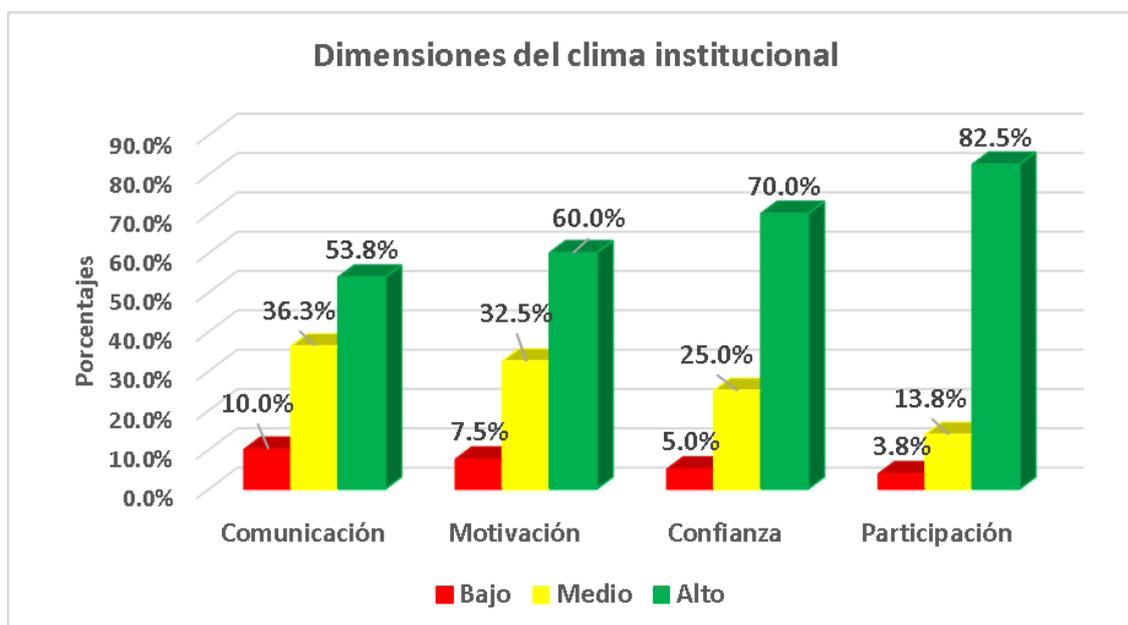
**Tabla 5**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones del clima institucional*

Niveles	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	8	10.0%	6	7.5%	4	5.0%	3	3.8%
Medio	29	36.3%	26	32.5%	20	25.0%	11	13.8%
Alto	43	53.8%	48	60.0%	56	70.0%	66	82.5%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones del clima institucional*



Según los resultados mostrados en la tabla 5; en cuanto a la dimensión comunicación, el 10% de la población estudiada indicó que evidencia un rango bajo, el 36,3% una escala media y el 53,8% un nivel elevado. Para el caso de la motivación, los docentes encuestados indicaron que se halla en 7,5% en un bajo nivel, 32,5% en un rango medio y 53,8% en un rango alto. Asimismo, para la confianza, el 5% indicó que se evidencia una escala baja, el 25% una escala media y el 70% un alto nivel. Finalmente, para la participación, el 3,8% de los encuestados mostró una percepción de nivel bajo, el 13,8% nivel medio y el 82,5% nivel alto. Se concluye, que el nivel alto es el que predomina para todas las dimensiones que conforman el clima institucional.

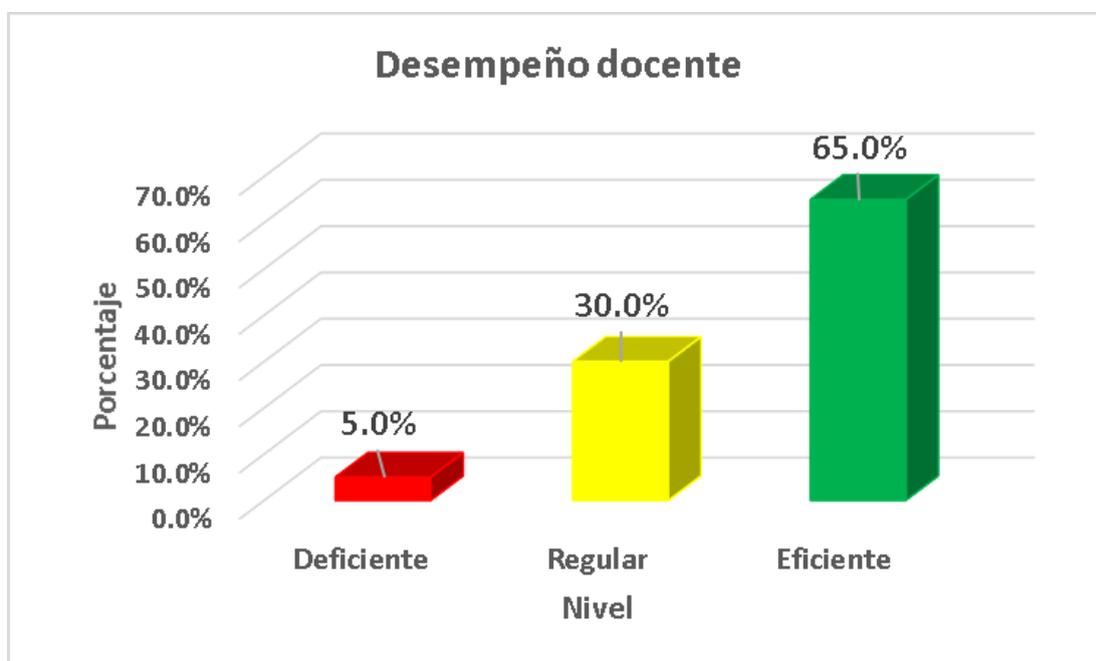
**Tabla 6**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente*

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido	Deficiente	4	5,0
	Regular	24	30,0
	Eficiente	52	65,0
	Total	80	100,0

**Figura 3**

*Niveles de la variable desempeño docente*



Como se muestra en la tabla 6, el 5% de los encuestados indicó que el desempeño docente se halla en un nivel deficiente, el 30% indicó que se halla en un nivel regular y para el 65% su percepción es que se encuentra en un nivel eficiente. Se llegó a concluir, que el nivel eficiente es el que presenta predominancia.

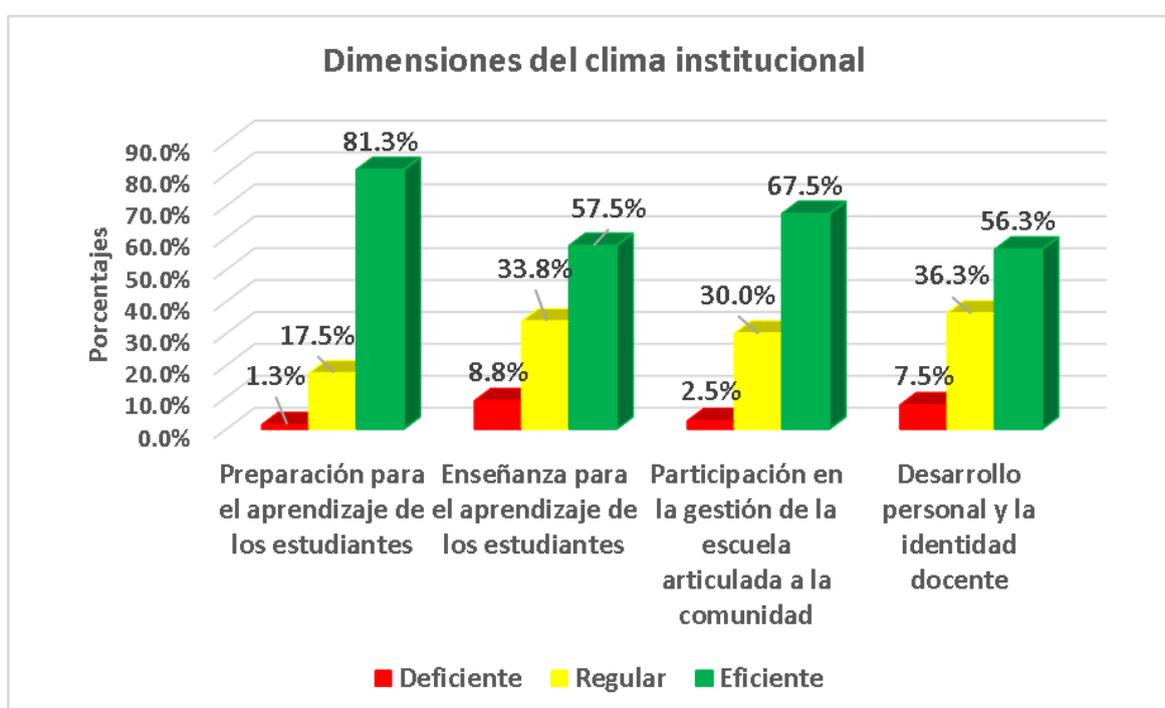
**Tabla 7**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones del desempeño docente*

Niveles	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo personal y la identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	1.3%	7	8.8%	2	2.5%	6	7.5%
Regular	14	17.5%	27	33.8%	24	30.0%	29	36.3%
Eficiente	65	81.3%	46	57.5%	54	67.5%	45	56.3%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

**Figura 4**

*Niveles de las dimensiones del desempeño docente*



Según los resultados hallados en la tabla 7; en cuanto a la dimensión Preparación para el aprendizaje de los discentes, el 1,3% de la población estudiada mostró una escala baja, el 17,5% un rango regular y el 81,3% un eficiente nivel. Para el caso de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los discentes, los docentes encuestados evidenciaron que el 8,8% se halla en un nivel deficiente, 33,8% en un nivel regular y 57,5% en un rango eficiente. Asimismo, para la dimensión Participación en la gestión del colegio articulada a su comunidad, el 2,5% evidenció un nivel deficiente, el 30% un nivel regular y el 67.5% un nivel eficiente. Finalmente,

para la dimensión Desarrollo personal y la identidad docente, el 7,5% de los que participaron en la encuesta mostró una escala deficiente, el 36,3% rango regular y el 56,3% un nivel eficiente. Se llegó a concluir, que el nivel eficiente es el que posee predominancia para todas las dimensiones del desempeño docente.

## Prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Resultados de la prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,365	80	,000
Desempeño docente	,402	80	,000

En la tabla 8 se presentó los resultados obtenidos del análisis con el estadístico Kolmogorov – Smirnov, de acuerdo a los puntajes de la variable que no se han ajustado a una distribución paramétrica y debido a ello, se utilizará el análisis no paramétrico mediante el coeficiente de Rho de Spearman.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: El clima institucional y el desempeño docente no se relacionan de forma directa y significativa

H<sub>a</sub>: El clima institucional y el desempeño docente se relacionan de forma directa y significativa

**Tabla 9**

*Relación entre clima institucional y desempeño docente*

			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de	Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,410**
Spearman	institucional	Sig. (bilateral)	.	,000
N			80	80

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

La tabla 9 evidencia la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, donde muestra una correlación directa, de nivel positivo moderado ( $r = 0.410$ ) y

significativa Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05. Por este motivo, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que cuando el nivel del clima institucional sea regular el desempeño docente será percibido como regular también.

### Hipótesis específicas

H<sub>0</sub>: Las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente no se relacionan de forma directa y significativa.

H<sub>a</sub>: Las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente se relacionan de forma directa y significativa.

**Tabla 10**

Relación entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente

Prueba	Dimensiones	Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	,375**
	Comunicación Sig. (bilateral)	0.001
	N	80
	Coeficiente de correlación	,403**
	Motivación Sig. (bilateral)	0.000
	N	80
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,379**
	Confianza Sig. (bilateral)	0.001
	N	80
	Coeficiente de correlación	,288**
	Participación Sig. (bilateral)	0.010
	N	80

En la tabla 10 se evidenció el grado de relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente es directo, de nivel positivo bajo ( $r = 0.375$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05. Por este motivo, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que cuando el nivel de comunicación sea de nivel bajo el desempeño docente será percibido como bajo también.

Así mismo, se evidenció el grado de relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente es directo, de nivel positivo moderado ( $r = 0.403$ ) y significativo Sig. (Bilateral)= $0.000 < 0,05$ . Por este motivo, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que cuando el nivel de motivación sea de nivel medio el desempeño docente será percibido de nivel medio también.

En cuanto a la relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente es de grado positivo directo, de nivel bajo ( $r = 0.379$ ) y significativo ( $p=0.000 < 0,05$ ). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y llega a la conclusión de que cuando el nivel de confianza es bajo, el desempeño docente será percibido como bajo también.

Finalmente, para la relación entre la dimensión participación y el desempeño docente existe una correlación positiva, de nivel bajo ( $r = 0.288$ ) y significativo ( $p=0.000 < 0,05$ ). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se llega a la conclusión de que cuando el nivel de participación es bajo el desempeño docente será percibido de nivel bajo también.

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados descriptivos de la variable clima institucional, el 8,8% de los encuestados indicó que se encuentra en un nivel bajo, el 32,5% indicó que se halla en un nivel medio y para el 58,8% su percepción es que se encuentra en un nivel alto. Estos resultados coinciden con los encontrados por Valarezo (2021), quien evidencio que para los docentes el clima institucional en un centro educativo se halló en un nivel bajo en un 12%, 40% en nivel medio y 48% en un nivel alto. Al respecto, Arenas (2017) indicó que el entorno del clima institucional es requisito básico para la buena convivencia de los docentes en una institución educativa y es la base del trabajo en equipo. Además, la causa de que el funcionamiento sea eficiente en una escuela o institución educativa va a depender de que se conserve la disciplina y la coordinación entre los diversos colaboradores y personas como las autoridades, el director de la institución educativa, profesores, alumnos y otro personal de la escuela o institución educativa.

Debido a ello, Valarezo (2021) manifestó que el clima institucional en escuela tiene un impacto en la efectividad con la que se implementa un modelo de liderazgo y el desempeño docente. Comprender cómo el comportamiento de liderazgo y la comunicación institucional, así como los valores, expectativas, convenciones y reglas, afectan el desempeño docente es esencial para la implementación exitosa de modelos de liderazgo docente en el entorno escolar. Para su estudio, realizado en 61 docentes y 4 administrativos, el clima organizacional se ubicó en un nivel bajo (46%), concluyendo que las acciones y actitudes del del director de la institución dieron presentaron dificultades para mantener la cultura de liderazgo y el buen clima institucional en la escuela, siendo probable que un director no haya brindado oportunidades a todos los maestros al mismo tiempo que no enfatizó la calidad de la enseñanza y no ofreció oportunidades de crecimiento a los maestros que mostraron un mejor desempeño docente.

En el caso de Aboudahr y Mohamad (2021) agregaron que el objetivo del clima institucional en una organización educativa proporcionó un sentido de pertenencia a una escuela que la distinguió de otras escuelas al exhibir rasgos particulares. Asimismo, fue crear una identidad a través del currículo, el orden, los logotipos escolares, los rituales, los uniformes y otros medios. Dichos marcadores de la cultura escolar, como arreglos institucionales, normas escolares, valores

escolares, reglamentos escolares, ambiente escolar, ideas y hábitos escolares, entre otros, se relacionaron también con el desempeño docente. Los miembros de la organización evidenciaron un fuerte compromiso garantizando que el clima institucional dentro de la escuela, fue resistente y duradero, dado que, cuando se trató de mantener un buen clima institucional de forma efectiva, los valores y normas que fueron adoptados y seguidos por todos dentro del entorno escolar. Esto incluyó el empoderamiento de cada docente, así como una gestión eficaz para lograr la visión, misión y metas de la escuela de manera eficaz y eficiente.

Debido a ello, Ticona (2017) indicó que muchas escuelas carecen de un clima organizacional adecuado que incida de manera positiva en la función docente para conseguir una enseñanza y un aprendizaje exitosos a fin de satisfacer los objetivos del Ministerio de Educación. Asimismo, en sus hallazgos descriptivos de la variable desempeño docente, para el 5% los encuestados se halla en un nivel deficiente, el 30% indicó que se halla en un nivel regular y para el 65% su percepción es que se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados se complementan con los obtenidos en la investigación de Medina (2017) quien indicó que el 10% de los profesores encuestados mostró un desempeño docente deficiente, 37% evidenció un desempeño regular y el 53% un desempeño docente de un nivel eficiente.

Al respecto, Quiñonez y Peralta (2016) indicaron que es fundamental que una institución cuente con docentes calificados para brindar una educación de alta calidad en las escuelas. A pesar de ello, un mal clima institucional y la baja motivación puede tener un impacto perjudicial en la función y desarrollo del docente y, por ende, en la satisfacción de los discentes y el crecimiento educativo. Como resultado, Nolasco (2018) sostiene que es fundamental analizar todas las circunstancias potenciales que pueden tener un impacto en el desempeño del docente, así como en sus niveles de motivación.

En el caso de Buendía (2019) corroboró los hallazgos del estudio, dado que, en su investigación buscó determinar el impacto de varios elementos del clima institucional en la capacidad de los profesores en las escuelas del sector público, siendo los participantes en este estudio 360 profesores de secundaria, Como resultado, obtuvo una relación directa entre dichas variables ( $r=0.691$ ,  $p=0.00<0.05$ ) de grado positivo moderado. Además, encontró que el proceso de tomar las

decisiones es un componente altamente y positivamente correlacionado del clima organizacional y con el factor de competencia de los profesores en su desempeño, así como con el conocimiento de los profesores sobre métodos y tácticas de enseñanza. Llegándose a la conclusión de que la atmósfera del clima organizacional estaba relacionada con las habilidades de los profesores y con su desempeño. De acuerdo con esto, al mejorar los puntajes del clima organizacional, es posible aumentar el nivel de competencia del docente.

Además, en relación a los resultados a nivel inferencial obtenidos de la hipótesis principal, se evidenció una correlación positiva, de rango moderado directo ( $r = 0.410$ ) y con significancia Sig. (Bilateral)=0.000 menor a 0,05. Por ello, se rechazó la hipótesis denominada nula y se concluyó que existe correlación, dado que, cuando el nivel del clima institucional sea regular la capacidad docente será percibida como regular también. Estos resultados coinciden con los encontrados por Enciso (2018), quien al buscar determinar la relación entre la función docente y el clima organizacional en una institución del sector educación, aplicando un cuestionario, obtuvo como principal resultado un  $r = 480$  y  $p < 0.05$ , corroborando que el clima institucional se correlaciona con la función del docente.

Para este caso, Ticona (2017) manifestó que las instituciones educativas se conceptualizan y nacen de un organismo administrativo central, pero sus conexiones con ese organismo nunca se cortan por completo. Como resultado, existen varios paralelismos entre los sistemas educativos en todos los niveles - local, estatal y nacional - en términos de la estructura formal y las operaciones de sus niños en edad escolar. No obstante, una de esas distinciones de cada institución educativa en particular es el clima organizacional que existe en su organización. Asimismo, Buendía (2019) señaló que el clima organizacional en su estudio tuvo el potencial de brindar a los profesionales de la educación un mejor conocimiento de cómo operan sus instituciones.

En adición, Tejada (2019) de acuerdo a sus resultados donde obtuvo el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.840, de nivel positivo alto, acotó que el nivel al que se difunden los valores y creencias está relacionado con el número de personas de la organización que se suscriben a los valores y creencias que forman parte de la cultura institucional de la organización. El liderazgo de la organización, particularmente en el caso de nuevos miembros, es el

encargado de establecer un sistema de socialización o herencia que permita transmitir valores. Es posible determinar los valores y creencias (motivación, confianza, comunicación y participación) que han sido consensuados por los miembros de la organización. La claridad de estos valores se rige por la filosofía corporativa, el lema, los supuestos fundamentales, los objetivos generales y los principios que describen cómo opera una institución educativa. Por ende, el grado en que los miembros de la organización viven, adhieren y aplican consistentemente los valores culturales de la organización se considera la intensidad con la que se implementan los valores fundamentales.

En cuanto al resultado de nivel inferencial obtenidos de la hipótesis específica primera, se evidenció una escala de correlación entre la dimensión motivación y la función docente es directo, de nivel positivo moderado ( $r = 0.403$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0.000 menor a 0,05. Debido a este motivo, se rechazó la hipótesis nula, evidenciándose que cuando el grado de motivación sea de nivel medio el desempeño docente será percibido de nivel medio también. Estos resultados fueron similares a los encontrados por Quiñonez y Peralta (2016), quienes determinaron la relación de la dimensión de la comunicación y el desarrollo laboral docente de las instituciones adventistas de la MEN y MENS, obteniéndose como resultado una correlación de tipo positivo moderado ( $r = 0.495$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05.

Asimismo, en concordancia con los hallazgos inferenciales obtenidos de la hipótesis específica segunda, se evidenció el grado de relación entre la dimensión motivación y el desarrollo de la función docente es directo, de nivel positivo moderado ( $r = 0.403$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05. Por este motivo, se rechazó la hipótesis nula, encontrándose que cuando el nivel de motivación sea de nivel medio el desempeño docente será percibido de nivel medio también. Estos resultados fueron distintos a los obtenidos por Medina (2017) quien buscó determinar si entre la dimensión motivación y el desempeño docente existe una relación, al emplear la técnica de la encuesta, así como instrumento los cuestionarios, en una muestra de 50 profesores. Obtuvo en sus hallazgos que el estadístico de correlación de Spearman fue de 0.325 de grado positivo bajo ( $p$  valor=0.001<0.05).

Asimismo, Arenas (2017) señalo que se ha demostrado que tener un clima organizacional positivo tiene un impacto significativo en el desempeño individual y organizacional del profesorado, así como la motivación para trabajar en una variedad de organizaciones educativas. Específicamente, la motivación favoreció al proceso de alentar a los educadores a tomar medidas y completar un trabajo deseado mientras se mantiene una atmósfera organizacional positiva en el contexto de las metas o preferencias específicas relacionadas con la carrera de un individuo. El entorno de una organización educativa tiene una fuerte relación con los factores que influyen en la motivación. Cuando se trata de lograr una transformación social que conduzca a la reconstrucción nacional, los formadores de docentes desempeñan un papel fundamental. Como resultado, la calidad de los docentes y los insumos se vuelve cada vez más importante a lo largo de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, que está determinado por el clima organizacional.

Por el lado de Aboudahr y Mohamad (2021), descubrió que las percepciones del profesorado, sobre del clima organizacional en las zonas rurales son superiores a las de los formadores de docentes urbanos, en términos de percepciones. En lo que respecta a su trabajo, los profesores en entornos estatales y metropolitanos están más motivados que los profesores en entornos privados. No hubo asociación estadísticamente significativa entre el entorno organizacional percibido y el entusiasmo de los docentes en su desempeño por trabajar. Al respecto, Medina (2017) indicó que la motivación del docente juega un papel importante en el campo de la educación, particularmente por el impacto que tiene en los discentes. Por ende, es fundamental examinar las numerosas organizaciones que están relacionadas con la motivación del docente y sacar conclusiones de ellas

Por ello, Enciso (2018) manifestó que, en su estudio sobre la relación entre el desempeño docente y la comunicación de información al director desde el salón de clases hasta el nivel administrativo, utilizando un cuestionario de encuesta para recopilar información sobre las percepciones de los instructores en una muestra de veintiséis escuelas secundarias. En sus resultados encontró que en la díada maestro-director, hubo variaciones estadísticamente significativas en las opiniones de los maestros sobre la comunicación en comparación con la población general. Los hallazgos implicaron que el flujo ascendente abierto de información relevante

de los maestros a los directores de las escuelas secundarias está más extendido cuando existe un buen clima institucional.

En ese sentido, Tejada (2019) acotó que el clima institucional de una institución educativa tiene un impacto en la motivación y el desempeño de su gente en el trabajo. Para comprender la importancia de la motivación laboral en términos del desempeño de los docentes en el lugar de trabajo, es necesario comprender cada actividad que realiza, según el papel que desempeña en la institución. Para su caso el coeficiente de correlación Rho de Spearman que midió la correlación en la dimensión motivación y el desempeño fue de 0.745, evidenciándose un nivel positivo alto.

En cuanto a los resultados inferenciales obtenidos de la tercera hipótesis específica, entre la dimensión confianza y el desempeño docente la correlación fue de grado positivo directo, de nivel bajo ( $r = 0.379$ ) y significativo ( $p=0.000 <0,05$ ). Por lo que se rechazó la hipótesis nula, evidenciándose que cuando el nivel de confianza es bajo, el desempeño docente será percibido como bajo también. Estos resultados fueron similares a los obtenidos por Arenas (2017) quien evaluó la relación que existe entre la dimensión confianza y el desempeño laboral exitoso en el docente, estudiando a una muestra de 30 docentes. Obtuvo como resultado que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.275 de grado positivo bajo ( $p$  valor= $0.001 <0.05$ ).

Asimismo, en concordancia con los hallazgos inferenciales obtenidos de la hipótesis específica cuarta, para la correlación entre el desempeño docente y la dimensión participación existe una correlación positiva, de nivel bajo ( $r = 0.288$ ) y significativo ( $p=0.000 <0,05$ ). Por lo que se rechazó la hipótesis nula, notándose que cuando el nivel de participación es bajo el desempeño docente será percibido de nivel bajo también. Estos resultados fueron diferentes a los obtenidos por Valarezo (2021) quien desarrolló un estudio, para determinar si entre el desempeño del profesorado y la dimensión participación existe relación, estudiando a una muestra de 61 docentes y 4 administrativos. Obtuvo como hallazgo que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.725 de grado positivo alto ( $p$  valor= $0.002 <0.05$ ).

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Se concluyó que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente, donde muestra una correlación directa, de nivel positivo moderado ( $r = 0.410$ ) y significativa Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05. Por este motivo, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, evidenciándose que cuando el nivel del clima institucional sea regular el desempeño docente será percibido como regular también.

### **Segunda:**

Se concluyó que existe relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente es directo, de nivel positivo bajo ( $r = 0.375$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05. Por este motivo, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, evidenciándose que cuando el nivel de comunicación sea de nivel bajo el desempeño docente será percibido como bajo también.

### **Tercera:**

Se concluyó que existe relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente es directo, de nivel positivo moderado ( $r = 0.403$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05. Por este motivo, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, evidenciándose que cuando el nivel de motivación sea de nivel medio el desempeño docente será percibido de nivel medio también.

### **Cuarta:**

Se concluyó que existe relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente es de grado positivo directo, de nivel bajo ( $r = 0.379$ ) y significativo ( $p=0.000 <0,05$ ). Por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, evidenciándose que cuando el nivel de confianza es bajo, el desempeño docente será percibido como bajo también.

### **Quinta:**

Se concluyó que existe relación entre la dimensión participación y el desempeño docente existe una correlación positiva, de nivel bajo ( $r = 0.288$ ) y significativo ( $p=0.000 <0,05$ ). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, evidenciándose que cuando el nivel de participación es bajo el desempeño docente será percibido de nivel bajo también.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda al director y autoridades respectivas de la institución educativa, tener en cuenta los hallazgos de la presente investigación para mantener un clima institucional armonioso, a fin de aumentar el efectivo desempeño docente y, como resultado, la calidad general de la oferta educativa. Un ambiente institucional positivo facilita que las interacciones a nivel interpersonal muestren comunicación contundente, buen trato y empatía en el profesorado de una institución, lo que resulta en un desempeño docente óptimo.

### **Segunda:**

Se recomienda al director de la institución fomentar las reuniones periódicas y el intercambio de experiencias entre los docentes, con el objetivo de mantener una comunicación, motivación, confianza e implicación efectivas. Los docentes estarán motivados para mejorar su desempeño profesional como resultado de esta iniciativa.

### **Tercera:**

Se recomienda a los profesores de la Institución Educativa, contextualizar el marco del buen desempeño docente con la finalidad de incrementar de esta manera el rendimiento académico del estudiantado con la participación eficaz de la comunidad educativa.

### **Cuarta:**

Se extiende la recomendación a la Ugel, para desarrollar eventos de capacitación sobre el buen desempeño docente y administrativo con el fin de facilitar la implementación de la planificación estratégica en el contexto de los resultados del logro de aprendizajes de los discentes en las instituciones educativas y contribuir al mejoramiento de la calidad educativa.

### **Quinta:**

Se recomienda a futuros investigadores realizar un estudio adicional sobre las variables de clima institucional y desempeño del profesorado, esta vez dirigido por separado a la población que no se ha analizado y examinar el impacto del clima institucional en el desempeño docente, mediante un estudio aplicado.

## REFERENCIAS

- Aboudahr, S. y Mohamad, M. (2021). Investigation of the Role of Organizational Climate in Enhancing Quality Management Practices of Higher Education. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(2), 638–651. <https://doi.org/10.35741/ISSN.0258-2724.56.2.51>
- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 85–95. <https://cutt.ly/3UmiDm0>
- Arenas, O. (2017). *El Clima Organizacional para el Desempeño Exitoso de la labor Docente. Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Educación* [Universidad de Carabobo]. <https://cutt.ly/fUmiJqH>
- Argon, T. y Ekinci, S. (2016). Teachers' Views on Organizational Deviance, Psychological Ownership and Social Innovation. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12), 133–139. <https://doi.org/10.13189/UJER.2016.041317>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboracion*. José Luis Arias Gonzáles. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de investigación en las ciencias empresariales* (1a ed.). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/5402?locale-attribute=en>
- Asio, J. (2019). Students bullying teachers: Understanding and behavior of college students from a higher education institution. *Journal of Pedagogical Research*, 3(2), 11–20. <https://doi.org/10.33902/JPR.2019254157>
- Asio, J. (2020). Effect of Performance Review and Faculty Development to Organizational Climate. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47992/ijmts.2581.6012.0099>
- Aslan, M., Kosir, S. y Levidze, M. (2020). Theoretical Foundations of Adolescent Development through Tagiuri's Taxonomy: Analysis of Educational Setting as an Organizational Climate. *The Open Psychology Journal*, 13(1), 160–168.

<https://doi.org/10.2174/1874350102013010160>

Bilbao, J. y Escobar, P. (2020). *Investigación y Educación Superior* (2a ed.). Lulu.com. <https://www.lulu.com/shop/piter-henry-escobar-callegas-and-jorge-luis-bilbao-ramirez/investigacion-y-educacion-superior/paperback/product-1qkg8mz7.html>

Buendia, Y. O. (2019). *Clima institucional y desempeño docente en la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35817>

Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos E.I.R.L. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)

Catolos, L. (2017). Teaching Performance of Selected Public Secondary School Teachers in Tanay , Rizal. *ICMSIT 2017: 4th International Conference on Management Science, Innovation, and Technology*, 193–213. <https://www.icmsit.ssru.ac.th>

Cenas-Chacón, F., Blaz-Fernández, F. y Castro-Mendocilla, W. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. *Polo Del Conocimiento*, 6(5), 965–979. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>

Chang, C., Chiu, L., Liu, J. y Chang, C. (2017). A Study on the Relationship between Well-Being and Turnover Intentions among Rural School Teachers: School Organizational Climate as a Moderating Variable. *Creative Education*, 08(04), 523–538. <https://doi.org/10.4236/CE.2017.84041>

Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños* (Primera). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvxcrxxz>

Çolak, İ. y Altinkurt, Y. (2017). The Relationship between School Climate and Teacher Autonomy Behaviors. *Educational Administration: Theory and Practice*, 23(1), 137–156. <https://doi.org/10.14527/KUEY.2017.002>

De Blaisdell, M. (2021). *El clima organizacional para el rendimiento laboral en la*

educación escolar. Panamá América.  
[https://www.panamaamerica.com.pa/opinion/el-clima-organizacional-para-el-  
rendimiento-laboral-en-la-educacion-escolar-1192823](https://www.panamaamerica.com.pa/opinion/el-clima-organizacional-para-el-rendimiento-laboral-en-la-educacion-escolar-1192823)

- Delgado, P. (2019). *Los docentes también necesitan apoyo socioemocional*. Instituto Para El Futuro de La Educación. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/salud-mental-docentes>
- Díaz, E. y Merino, T. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL N° 03 – Trujillo – 2017. *Perfiles de Las Ciencias Sociales*, 8(15), 180–207. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3906>
- Enciso, J. (2018). Clima Institucional y desempeño Docente en Instituciones Educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno, 2018 [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. In *Tesis*. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3258>
- Erturk, A. y Ziblim, L. (2020). Is the perception of organizational deviation affected by the organizational climate? Research in schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 1–22. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.1>
- Escudero, D. (2017). *Metodología del trabajo científico: proceso de investigación y uso de SPSS*. Editorial Universidad Adventista del Plata. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upnortesp/detail.action?docID=5308220>
- Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. El Cid Editor. [https://cat.biblioteca.ua.es/permalink/34CVA\\_UA/1u7uo4p/alma991005975010706257](https://cat.biblioteca.ua.es/permalink/34CVA_UA/1u7uo4p/alma991005975010706257)
- Gallagher, T. (2021). Governance and leadership in education policy making and school development in a divided society. *School Leadership & Management*, 41(1–2), 132–151. <https://doi.org/10.1080/13632434.2021.1887116>
- Hamzah, D., Ibrahim, M. y Ghavifekr, S. (2018). Change orientation and organizational climate: experience from Malaysian primary schools. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2), 83–108. <https://doi.org/10.22452/MOJEM.VOL6NO2.5>

- Harwood, J. y Froehlich, D. (2017). Proactive Feedback-Seeking, Teaching Performance, and Flourishing Amongst Teachers in an International Primary School. *Professional and Practice-Based Learning*, 20, 425–444. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0\\_21](https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0_21)
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.buscalibre.pe/libro-metodologia-de-la-investigacion/9781456260965/p/50315155>
- Iriarte, E., Hernández, M., Piña, F. y Valdés, C. (2017). Aspectos éticos del consentimiento informado: tópico fundamental en la investigación a lo largo de la historia. *Horizonte de Enfermería*, 28(1), 61–73. [https://doi.org/10.7764/HORIZ\\_ENFERM.28.1.61](https://doi.org/10.7764/HORIZ_ENFERM.28.1.61)
- Izzati, U. (2018). The Relationships between Vocational High School Teachers' Organizational Climate and Innovative Behavior. *Atlantis Press*, 173, 343–345. <https://doi.org/10.2991/icei-17.2018.91>
- Javorčíková, J., Vanderková, K., Ližbetinová, L., Lorincová, S. y Hitka, M. (2021). Teaching Performance of Slovak Primary School Teachers: Top Motivation Factors. *Education Sciences*, 11(7), 313. <https://doi.org/10.3390/EDUCSCI11070313>
- Kadtong, M., Unos, M., Antok, T. y Midzid, M. (2017). Teaching Performance and Job Satisfaction Among Teachers at Region XII. *Proceedings Journal of Education, Psychology and Social Science Research*, 4(1), 1–18. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3169846>
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327–342. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1235085>
- Lian, B. (2020). The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 12(2), 172–187. <https://doi.org/10.31219/OSF.IO/4U6JH>

- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z. y Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72–76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, J. (2018). *Manual de metodología de las Ciencias Sociales*. Siglo XXI Editora Iberoamericana. <https://www.marcialpons.es/libros/manual-de-metodologia-de-las-ciencias-sociales/9789876298094/>
- Mclean, L. y Connor, C. (2015). Depressive Symptoms in Third-Grade Teachers: Relations to Classroom Quality and Student Achievement. *Child Development*, 86(3), 945–954. <https://doi.org/10.1111/CDEV.12344>
- Medina, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito [Universidad Andina Simón Bolívar]. In *Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador*. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Minedu. (1984). *Ley N° 24029. Ley Del Profesorado*. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/24029.pdf>
- Minedu. (2018). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mulyani, H., Meirawan, D. y Rahmadani, A. (2020). Increasing school effectiveness through principals' leadership and teachers' teaching performance, is it possible? *Cakrawala Pendidikan*, 39(2), 279–292. <https://doi.org/10.21831/cp.v39i2.28864>
- Nolasco, J. (2018). Clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018. [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32991>
- Osman, N. y Kamis, A. (2019). Innovation leadership for sustainable organizational climate in institution of technical and vocational education and training (TVET) in Malaysia. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, 9(1), 57–

64. <https://doi.org/10.37134/AJATEL.VOL9.NO1.6.2019>

Oyedeki, T. (2021). School organizational climate as correlate of childhood education. *IFE Psychologia : An International Journal*, 25(1), 432–445.

Peláez, Y. y Merino, T. (2020). Liderazgo Pedagógico Del Director Y Clima Institucional En Las Instituciones Educativas De La Ugel N° 03 – Trujillo – 2017. *Perfiles de Las Ciencias Sociales*, 8(15), 292–318. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3910>

Polat, D. y İskender, M. (2018). Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5(3), 1–13. <https://doi.org/10.17220/IJPES.2018.03.001>

Quiñonez, C. y Peralta, M. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016* [Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/476>

Rakhimov, O. y Rakhimova, D. (2021). Educational quality in the era of globalization. *Problems of Science*, 36–39. <https://doi.org/10.24411/2413-2101-2021-10101>

Rivai, Z., Gani, M. y Murfat, M. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>

Scheuer, C., Boot, E., Carse, N., Clardy, A., Gallagher, J., Heck, S., Marron, S., Martinez-Alvarez, L., Masarykova, D., Mcmillan, P., Murphy, F., Steel, E., Ekdom, H. Van. J. y Vecchione, H. (2021). Organizational climate and teacher satisfaction in the MyPes of the tumbes education sector. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(2), 1573–1578. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>

Shi, F., Wang, L., Liu, X. y Chiu, M. (2021). Development and validation of an observation protocol for measuring science teachers' modeling-based teaching

- performance. *Journal of Research in Science Teaching*, 58(9), 1359–1388. <https://doi.org/10.1002/TEA.21712>
- Tang, H. V. y Lee, L. (2021). Developing an Organizational Climate Diagnostic Instrument for Junior High Schools in Taiwan. *SAGE Open*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244021989267>
- Tejada, H. (2019). *El Clima institucional y el desempeño docente en la institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco*. [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34439>
- Ticona, W. (2017). *Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de la ciudad de Ilave* [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8520>
- Tsiligiris, V. y Hill, C. (2019). A prospective model for aligning educational quality and student experience in international higher education. *Studies in Higher Education*, 46(2), 228–244. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1628203>
- Ul-Haq, N., Qadeer, M. y Iqbal, J. (2020). Effect of Institutional Climate on Students Ethical Grooming: A Secondary School Level Study. *Global Regional Review*, 5(1), 417–424. [https://doi.org/10.31703/grr.2020\(v-i\).45](https://doi.org/10.31703/grr.2020(v-i).45)
- Valarezo, C. (2021). *Desempeño docente y Clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61606>
- Vela, G., Cáceres, T., Vela, A. y Gamero, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 376–400. <https://cutt.ly/DUmoxFt>
- Viđak, M., Barać, L., Tokalić, R., Buljan, I. y Marušić, A. (2021). Interventions for Organizational Climate and Culture in Academia: A Scoping Review. *Science and Engineering Ethics*, 27(2), 1–23. <https://doi.org/10.1007/S11948-021-00298-6>
- Yasa, A., Chrisyarani, D., Utama, D. y Werdiningtiyas, R. (2019). Evaluating

teaching performance in elementary schools based on multi-criterion decision making. *Journal of Physics: Conference Series*, 1402(7), 77–109. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1402/7/077109>

Yücesoy, Y., Demir, B., Baglama, B., Bastas, M. y Öznacar, B. (2020). Secondary Education Teachers and School Administrators' Views on Positive Organizational Climate. *Near East University Online Journal of Education*, 3(1), 12–21. <https://dergipark.org.tr/en/pub/neuje/682921>

## ANEXO 1

### Matriz de consistencia

**Título: Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa de la Red N° 01 del distrito del Rímac – Lima 2021**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1: Clima institucional</b>				
¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac, 2021?	Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac, 2021.	Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente, en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac, 2021.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles y rangos</b>  Bajo [25 – 58] Medio [59 – 92] Alto [93 – 125]
			Comunicación	Fluidez	1	Escala Ordinal de tipo Likert  (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
				Agilidad	2		
			Motivación	Aceptación	3		
Canales de comunicación	4						
Utilidad	5						
Transparencia	6						
Confianza	Reconocimiento	7; 8					
	Incentivo	9					
Participación	Compromiso	10					
	Comodidad	11					
Participación	Actividades institucionales	12; 13					
	Respeto	14; 15					
Participación	Compañerismo	16; 17; 18					
	Cultura participativa	19; 20					
Participación	Equipos de trabajo	21; 22; 23					
	Participación democrática	24; 25					
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2: Desempeño docente</b>				
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac, 2021?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac, 2021.	Existe relación entre la motivación y el desempeño docente, en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac, 2021.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento del tema.	1; 2	Escala Ordinal de tipo Likert	
¿Qué relación existe	Determinar la	Existe relación entre la		Planifica la enseñanza.	3; 4		
					Clima propicio para el		

entre la confianza y	relación	entre la	confianza	y	el		aprendizaje			
----------------------	----------	----------	-----------	---	----	--	-------------	--	--	--

el desempeño docente en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac, 2021?	confianza y el desempeño docente en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac, 2021.	desempeño docente, en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac, 2021	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Evaluación permanentemente	6; 7	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente [18 - 42] Regular [43 - 67] Eficiente [68 - 90]
¿Qué relación existe entre la participación y el desempeño docente en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac, 2021?	Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac, 2021.	Existe relación entre la participación y el desempeño docente, en la institución educativa de la Red N.º 01 en el distrito del Rímac, 2021	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Guía el proceso de enseñanza.	8: 9; 10		
			Desarrollo personal y la identidad docente	Participa activamente	11; 12		
				Relaciones de respeto	13; 14		
			Reflexión y desarrollo profesional.	15; 16			
Ética profesional	17:18						
Nivel – diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel: Es correlacional</li> <li>Método: Hipotético – deductivo</li> <li>Enfoque: Es de enfoque cuantitativo</li> <li>Diseño: Es no experimental</li> </ul>		<p><b>Población:</b> La población está constituida por 80 docentes de la institución educativa de la Red N.º 01 del distrito del Rímac.</p> <p><b>Tipo de muestra:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>censal</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Técnica: La técnica empleada fue la encuesta</li> <li>Instrumentos: El instrumento fue el cuestionario para ambas variables</li> </ul>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tablas de frecuencia y figuras (gráfico de barras).</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para el análisis estadístico se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman para establecer relación entre las dos variables de estudio: clima institucional y desempeño docente</p>	

**ANEXO 2**  
**Matriz de operacionalización**

**Variable:** Clima Institucional

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles o rangos</b>
	Fluidez	1		
	Agilidad	2		
	Aceptación	3		
Comunicación	Canales de comunicación	4		
	Utilidad	5		
	Transparencia	6	Escala de tipo Likert ordinal	Nivel de Medición ordinal:
	Reconocimiento	7; 8	1: Nunca	
	Incentivo	9	2: Casi nunca	Bajo [25 – 58]
Motivación	Compromiso	10	3: A veces	Medio [59 – 92]
	Comodidad	11	4: Casi siempre	Alto [93 – 126]
	Actividades institucionales	12; 13	5: Siempre	
Confianza	Respeto	14; 15		
	Compañerismo	16; 17; 18		
	Cultura participativa	19; 20		
Participación	Equipos de trabajo	21; 22; 23		
	Participación democrática	24; 25		

**Variable:** Desempeño docente

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento del tema.	1; 2	Escala de tipo Likert ordinal	Nivel de Medición ordinal:
	Planifica la enseñanza.	3; 4		
	Clima propicio para el aprendizaje	5		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Evaluación permanentemente	6; 7	1: Nunca	Deficiente [18 - 42] Regular [43 - 67] Eficiente [68 - 90]
	Guía el proceso de enseñanza.	8; 9; 10	2: Casi nunca	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente	11; 12	3: A veces	
	Relaciones de respeto	13; 14	4: Casi siempre	
Desarrollo personal y la identidad docente	Reflexión y desarrollo profesional.	15; 16	5: Siempre	
	Ética profesional	17:18		

### **ANEXO 3: Ficha técnica**

#### **Ficha técnica**

Denominación	:	Cuestionario sobre el clima institucional
Autores	:	Ruiz Dextre Juan Franco
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	20 minutos
Ítems	:	25 ítems
Nivel de medición	:	Escala politómica

#### **Ficha técnica**

Denominación	:	Cuestionario sobre el desempeño docente
Autores	:	Ruiz Dextre Juan Franco
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	20 minutos
Ítems	:	18 ítems
Nivel de medición	:	Escala politómica

## ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos

### Questionario sobre clima institucional

Instrucción. Estimado docente, este instrumento le permitirá autoevaluar el clima institucional de la Institución Educativa. Lea atentamente y señale con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Se le agradece de antemano su participación.

N°	Item	1	2	3	4	5
DIMENSION 1 Comunicación						
1	La información que comunica la institución es fluida.					
2	Cuando la institución desea hacer un comunicado, lo hace de manera ágil.					
3	Las propuestas de la institución son aceptadas por toda la plana docente.					
4	Los canales de comunicación que ofrece la institución son adecuados.					
5	La información que transmite la institución es de gran utilidad.					
6	La institución es transparente con la información que maneja.					
DIMENSION 2 Motivación						
7	La institución otorga reconocimiento el trabajo que realizan los docentes.					
8	La institución valora el esfuerzo que hacen los docentes cuando realizan sus actividades pedagógicas.					
9	La institución incentiva a realizar un mejor trabajo a los docentes.					
10	La institución propicia un ambiente laboral que favorezca el compromiso por parte de los docentes.					
11	El ambiente laboral que ofrece la institución es cómodo.					
12	La institución promueve el trabajo enfocado en metas.					
13	Se fomentan espacios que permiten trabajar de manera autónoma en la institución.					
DIMENSION 3 Confianza						
14	Se puede expresar un punto de vista, pese a que no vaya a ser acorde con las ideas del resto en la institución					
15	Existencia de una atmósfera de respeto en la institución donde es fácil compartir una opinión.					
16	La institución fomenta ambientes donde se pueda establecer lazos amicales.					
17	Existen reuniones de confraternidad donde se congregue a todo el personal independientemente del área a la que pertenezcan.					
18						
DIMENSION 4 Participación						
19	Se fomenta la participación en las actividades de la institución educativa.					
20	La institución otorga un rol definido para cada docente cuando realiza sus actividades.					
21	La institución promueve el trabajo en equipo mediante la conformación de grupos de trabajo.					
22	La institución invita a los docentes a conformar los grupos de trabajo.					
23	La institución trabaja en función a proyectos en los cuales participa toda la plana docente.					
24	La toma de decisiones en la institución se realiza por consenso.					
25	Existe un ambiente democrático en la institución.					

## Cuestionario sobre desempeño docente

Instrucción. Estimado docente, este instrumento le permitirá autoevaluar el desempeño docente en la Institución Educativa. Lea atentamente y señale con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

N°	Item	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
1	Identifica las características individuales de los estudiantes.					
2	El docente creó grupos de WhatsApp de padres y estudiantes, para estar comunicados permanentemente.					
3	El docente revisa y organiza las actividades de la estrategia Aprendo en Casa.					
4	El docente planifica actividades de aprendizaje complementarias cuando éste requiere contextualizar, realizando cambios, con otros saberes.					
<b>DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
5	El docente brinda orientaciones que generen un clima de acogida y soporte emocional para los estudiantes y sus familias					
6	El docente atiende de manera diferenciada y oportuna a los estudiantes, según sus necesidades e intereses de aprendizaje					
7	El docente organiza el monitoreo y verifica que sus estudiantes estén desarrollando las actividades y accediendo a los recursos brindados por el Minedu					
8	El Docente comunica a los estudiantes de manera sencilla (apropiado para la edad de los estudiantes) los criterios de evaluación					
9	El docente fomenta el uso del portafolio (cuadernos y/o folder) entre sus estudiantes como fuente de evidencia del aprendizaje					
10	El docente recoge, analiza y revisa las evidencias de aprendizaje de los estudiantes a través de diversas técnicas o instrumentos.					
<b>DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
11	El docente socializa las experiencias pedagógicas con su comunidad educativa					
12	El docente participa activamente en las reuniones de trabajo colegiado que promueve la IE para mejorar el proceso de enseñanza					
13	El docente se comunica de forma respetuosa y empática con sus estudiantes, promoviendo altas expectativas de aprendizaje					
14	El docente se comunica de manera asertiva y respetuosa con la comunidad educativa					
<b>DIMENSIÓN 4 Desarrollo personal y la identidad docente</b>						
15	El docente al finalizar el trabajo colegiado, asume acuerdos y/o compromisos para la mejora de su práctica docente					
16	El docente Fortalece sus competencias pedagógicas con cursos disponibles en Perú Educa y/o en otras entidades					
17	El docente utiliza frases alentadoras y motivadoras con sus estudiantes.					
18	El docente evita solicitar fotos o videos de los estudiantes, solo de la actividad de aprendizaje (como evidencia).					

### ANEXO 4: Base de datos de la prueba piloto

VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL																									
Preg.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
E1	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1
E2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4
E3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
E5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
E6	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3
E7	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1
E8	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	2	3

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																		
Preg.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
E1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3
E2	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E4	2	1	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E6	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4
E7	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	2	5	5	4	5	5	2
E8	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3

## ANEXO 5: Base de datos

VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL																														TOTAL
Dim.	Comunicación							Motivación							Confianza						Participación									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D2	P14	P15	P16	P17	P18	D3	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D4	
E1	4	4	3	4	2	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	3	4	27	94
E2	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	5	4	29	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	4	4	27	89
E3	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	5	5	35	122
E4	2	2	3	2	3	3	15	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	3	2	10	3	4	2	3	2	1	1	16	55
E5	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	5	33	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	5	5	34	120
E6	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	4	26	4	5	3	3	4	19	4	4	4	4	4	4	5	29	98
E7	4	4	3	4	4	3	22	3	4	4	3	3	4	4	25	2	3	3	2	4	14	4	4	3	3	2	1	2	19	80
E8	5	5	4	5	5	5	29	3	4	4	5	5	5	5	31	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35	118
E9	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	4	5	4	5	32	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	3	4	32	114
E10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	125
E11	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	5	4	5	5	32	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	5	35	120
E12	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35	122
E13	4	4	4	3	4	5	24	3	4	5	5	5	3	4	29	5	4	4	3	5	21	5	4	5	5	4	5	5	33	107
E14	4	4	3	4	4	5	24	4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	3	4	4	28	97
E15	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	5	5	3	21	4	5	4	3	4	3	4	27	103
E16	5	5	2	3	4	4	23	5	5	5	4	3	5	5	32	4	3	4	5	5	21	4	4	5	5	5	4	4	31	107
E17	4	4	3	3	4	3	21	3	4	4	4	4	4	3	26	3	4	4	4	4	19	5	4	5	5	5	5	5	34	100
E18	4	4	5	5	5	4	27	3	3	3	3	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	5	4	29	99
E19	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	5	4	5	5	31	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35	117
E20	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	122
E21	3	2	4	4	3	3	19	1	1	3	2	2	1	1	11	4	3	2	2	2	13	3	1	3	2	1	4	5	19	62
E22	4	4	3	4	5	5	25	5	5	5	4	4	5	5	33	4	5	5	5	3	22	5	3	5	5	5	5	5	33	113
E23	4	5	4	4	5	3	25	3	5	5	4	4	4	5	30	5	5	5	3	4	22	5	4	5	4	5	5	4	32	109



E56	4	5	3	5	5	5	27	3	3	3	3	4	4	4	24	4	3	4	4	5	20	5	5	5	5	5	4	4	33	104
E57	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	125
E58	3	3	5	5	4	4	24	4	4	3	4	5	4	5	29	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	5	5	33	110
E59	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	5	4	5	31	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	3	5	5	33	116
E60	3	3	3	3	3	4	19	2	2	2	2	3	3	4	18	4	3	2	1	4	14	4	3	2	3	3	3	4	22	73
E61	4	5	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	3	5	4	27	98
E62	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28	98
E63	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	5	4	30	109
E64	5	5	4	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	5	5	34	120
E65	4	4	4	4	5	3	24	3	4	4	5	5	5	5	31	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	4	4	4	32	106
E66	4	4	3	4	4	3	22	3	3	3	4	3	2	3	21	3	3	3	2	3	14	4	3	5	1	5	2	3	23	80
E67	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	4	5	4	31	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	4	5	5	33	112
E68	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	4	24	3	3	4	3	4	17	4	4	3	4	4	4	4	27	92
E69	4	4	3	5	4	5	25	4	4	3	3	4	5	5	28	5	5	3	4	1	18	3	3	3	5	3	5	5	27	98
E70	4	4	4	5	5	4	26	4	5	4	5	5	4	5	32	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35	117
E71	5	4	5	5	5	3	27	2	3	4	4	3	4	3	23	1	2	1	1	4	9	4	4	4	4	4	2	2	24	83
E72	4	4	4	3	4	3	22	3	3	4	3	4	4	4	25	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	3	4	26	92
E73	4	5	3	5	4	3	24	3	4	4	4	4	4	4	27	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	4	3	3	28	101
E74	3	3	3	4	4	4	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	2	20	78
E75	4	4	3	4	4	4	23	2	3	3	3	4	4	4	23	5	4	4	3	3	19	4	5	5	5	4	4	4	31	96
E76	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	4	3	25	4	4	3	2	3	16	4	4	4	4	3	4	4	27	92
E77	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	3	3	4	4	25	5	5	3	3	4	20	5	3	5	5	5	4	4	31	98
E78	4	4	4	5	4	4	25	3	4	5	5	4	4	4	29	5	3	4	3	3	18	4	4	4	4	3	4	3	26	98
E79	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	4	4	27	95
E80	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	5	5	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	4	4	30	107

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																							
Dim.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					Desarrollo personal y la identidad docente					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	D3	P15	P16	P17	P18	D4	
E1	1	1	3	4	9	4	4	3	4	4	4	23	4	5	5	5	19	5	4	5	4	18	69
E2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	90
E3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	90
E4	1	4	4	4	13	3	3	3	3	3	4	19	2	2	4	4	12	4	1	4	4	13	57
E5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	2	17	87
E6	4	5	4	5	18	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	78
E7	4	1	4	4	13	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	80
E8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	89
E9	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	82
E10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	90
E11	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	87
E12	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	4	26	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	84
E13	5	5	5	4	19	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	86
E14	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	78
E15	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	81
E16	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	1	16	84
E17	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	5	27	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	85
E18	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	86
E19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	89
E20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	72
E21	4	5	4	4	17	4	4	3	3	4	4	22	4	3	4	4	15	4	5	4	4	17	71
E22	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	87

E23	5	4	5	4	18	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	4	19	5	4	5	2	16	78
E24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	90
E25	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	84
E26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	90
E27	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	19	5	4	5	4	18	86
E28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	72
E29	5	4	4	4	17	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	83
E30	5	5	5	4	19	4	4	5	4	5	5	27	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	83
E31	4	5	4	5	18	4	4	4	4	5	5	26	3	4	4	4	15	5	3	5	5	18	77
E32	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	4	15	4	4	5	2	15	71
E33	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	70
E34	5	4	4	4	17	4	4	4	3	4	4	23	3	5	4	5	17	4	3	4	3	14	71
E35	5	4	4	4	17	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	83
E36	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	4	15	4	4	3	3	14	67
E37	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	19	5	4	5	2	16	84
E38	5	5	5	4	19	5	4	4	4	5	5	27	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17	82
E39	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	2	5	5	5	17	5	5	5	3	18	85
E40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	90
E41	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	73
E42	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	90
E43	5	4	5	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	13	3	3	4	3	13	61
E44	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	87
E45	5	5	4	4	18	5	4	4	5	5	5	28	4	4	5	5	18	4	3	5	4	16	80
E46	4	5	3	5	17	5	4	2	3	4	3	21	3	5	5	4	17	4	4	5	4	17	72
E47	5	4	5	5	19	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	74
E48	4	4	5	4	17	3	3	3	4	3	4	20	4	3	4	4	15	3	4	5	4	16	68
E49	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	86
E50	5	3	4	4	16	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	69
E51	5	5	4	5	19	5	4	4	3	5	4	25	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	81
E52	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	87
E53	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	90
E54	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	88

E55	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	89
E56	5	5	5	5	20	5	5	4	5	3	5	27	5	5	5	5	20	5	3	4	5	17	84
E57	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	89
E58	5	5	5	5	20	5	4	5	3	5	5	27	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	85
E59	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	29	4	5	4	5	18	5	4	5	5	19	86
E60	5	5	4	4	18	4	4	4	4	3	4	23	4	3	5	5	17	3	5	4	4	16	74
E61	5	5	5	4	19	5	4	4	4	3	4	24	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	81
E62	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	72
E63	5	5	5	5	20	5	4	4	3	5	5	26	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18	83
E64	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	87
E65	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	2	17	87
E66	1	5	5	5	16	5	5	5	5	4	5	29	4	2	5	5	16	5	3	5	3	16	77
E67	5	5	4	5	19	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	5	19	5	4	5	4	18	83
E68	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	3	15	3	4	4	1	12	73
E69	5	5	5	4	19	5	4	4	4	5	5	27	3	5	4	5	17	5	4	5	5	19	82
E70	5	5	5	5	20	5	1	5	5	5	5	26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	86
E71	5	2	4	5	16	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	85
E72	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	18	5	5	5	3	18	77
E73	5	5	5	4	19	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	20	5	4	5	3	17	84
E74	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	72
E75	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	5	19	5	3	4	5	17	84
E76	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	69
E77	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	5	28	3	5	5	5	18	5	4	5	3	17	83
E78	5	5	4	5	19	5	4	4	3	5	4	25	5	5	5	5	20	5	3	5	3	16	80
E79	5	5	5	4	19	4	4	3	4	5	5	25	5	5	4	5	19	3	5	5	2	15	78
E80	5	3	4	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	74

## ANEXO 6: Juicio de expertos

### Validador 1



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b> Comunicación							
1	La información que comunica la institución es fluida.	X		X		X		
2	Cuando la institución desea hacer un comunicado, lo hace de manera ágil.	X		X		X		
3	Las propuestas de la institución son aceptadas por toda la plana docente.	X		X		X		<i>La institución presenta propuestas y...</i>
4	Los canales de comunicación que ofrece la institución son adecuados.	X		X		X		<i>La institución tiene canales...</i>
5	La información que transmite la institución es de gran utilidad.	X		X		X		
6	La institución es transparente con la información que maneja.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b> Motivación	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La institución otorga reconocimiento el trabajo que realizan los docentes.	X		X		X		
8	La institución valora el esfuerzo que hacen los docentes cuando realizan sus actividades pedagógicas.	X		X		X		<i>...las actividades pedagógicas</i>
9	La institución incentiva a realizar un mejor trabajo a los docentes.	X		X		X		<i>La institución ofrece incentivos...</i>
10	La institución propicia un ambiente laboral que favorezca el compromiso por parte de los docentes.	X		X		X		
11	El ambiente laboral que ofrece la institución es cómodo.	X		X		X		
12	La institución promueve el trabajo enfocado en metas.	X		X		X		
13	Se fomentan espacios que permiten trabajar de manera autónoma en la institución.	X		X		X		<i>La institución fomenta...</i>
	<b>DIMENSIÓN 3</b> Confianza	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Se puede expresar un punto de vista, pese a que no vaya a ser acorde con las ideas del resto en la institución	X		X		X		
15	Existe una atmósfera de respeto en la institución donde es fácil compartir una opinión.	X		X		X		
16	La institución fomenta ambientes donde se pueda establecer lazos amicales.	X		X		X		
17	Existen reuniones de confraternidad donde se congregue a todo el personal independientemente del área a la que pertenezcan.	X		X		X		<i>La institución programa reuniones...</i>
18	Se delega funciones claves en la institución a los docentes porque se les considera de confianza.	X		X		X		<i>La institución delega...</i>
	<b>DIMENSIÓN 4</b> Participación	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Se fomenta la participación en las actividades de la institución educativa.	X		X		X		

20	La institución otorga un rol definido para cada docente cuando realiza sus actividades.	X		X		X		
21	La institución promueve el trabajo en equipo mediante la conformación de grupos de trabajo.	X		X		X		
22	La institución invita a los docentes a conformar los grupos de trabajo.	X		X		X		
23	La institución trabaja en función a proyectos en los cuales participa toda la plana docente.	X		X		X		
24	La toma de decisiones en la institución se realiza por consenso.	X		X		X		
25	Existe un ambiente democrático en la institución.	X		X		X		La institución promueve...

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

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable ( x )**        **Aplicable después de corregir ( )**        **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. José Alberto Vásquez Vásquez    DNI: 16761317**

**Especialidad del validador: Temático**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**13 de noviembre del 2021**



-----  
**Mg. JOSÉ ALBERTO VÁSQUEZ VÁSQUEZ**  
**DOCENCIA UNIVERSITARIA-ASESOR DE TESIS**  
**ESPECIALISTA PEDAGÓGICO CURRICULAR**  
 -----

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El docente creó grupos de WhatsApp de padres y estudiantes, para estar comunicados permanentemente.	X		X		X		
2	El docente revisa y organiza las actividades de la estrategia Aprendo en Casa.	X		X		X		
3	El docente planifica actividades de aprendizaje complementarias cuando éste requiere contextualizar, realizando cambios, con otros saberes.	X		X		X		
4	El docente comunica a los estudiantes de manera sencilla (apropiado para la edad de los estudiantes) el tema y el propósito de aprendizaje y que se espera de ellos.	X		X		X		<i>apropiado para la edad de los estudiantes</i>
	<b>DIMENSIÓN 2</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El docente brinda orientaciones que generen un clima de acogida y soporte emocional para los estudiantes y sus familias	X		X		X		
6	El docente atiende de manera diferenciada y oportuna a los estudiantes, según sus necesidades e intereses de aprendizaje	X		X		X		<i>de manera diferenciada y oportuna</i>
7	El docente organiza el monitoreo y verifica que sus estudiantes estén desarrollando las actividades y accediendo a los recursos brindados por el Minedu	X		X		X		<i>organiza el monitoreo y</i>
8	El Docente comunica a los estudiantes de manera sencilla (apropiado para la edad de los estudiantes) los criterios de evaluación	X		X		X		<i>apropiado para la edad de los estudiantes</i>
9	El docente fomenta el uso del portafolio (cuadernos y/o folder) entre sus estudiantes como fuente de evidencia del aprendizaje	X		X		X		
10	El docente recoge, analiza y revisa las evidencias de aprendizaje de los estudiantes a través de diversas técnicas o instrumentos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El docente socializa las experiencias pedagógicas con su comunidad educativa	X		X		X		
12	El docente participa activamente en las reuniones de trabajo colegiado que promueve la IE para mejorar el proceso de enseñanza	X		X		X		
13	El docente se comunica de forma respetuosa y empática con sus estudiantes, promoviendo altas expectativas de aprendizaje	X		X		X		
14	El docente se comunica de manera asertiva y respetuosa con la comunidad educativa	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b> Desarrollo personal y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El docente al finalizar el trabajo colegiado, asume acuerdos y/o compromisos para la mejora de su práctica docente	X		X		X		<i>al finalizar el trabajo colegiado</i>

16	El docente Fortalece sus competencias pedagógicas con cursos disponibles en PerúEduca y/o en otras entidades	X		X		X	
17	El docente utiliza frases alentadoras y motivadoras con sus estudiantes.	X		X		X	
18	El docente evita solicitar fotos o videos de los estudiantes, solo de la actividad de aprendizaje (como evidencia).	X		X		X	como evidencia

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

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable ( )**        **Aplicable después de corregir ( x )**        **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. José Alberto Vásquez Vásquez    DNI: 16761317**

**Especialidad del validador: Temático**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

13 de noviembre del 2021



**Mg. JOSÉ ALBERTO VÁSQUEZ VÁSQUEZ**  
**DOCENCIA UNIVERSITARIA-ASESOR DE TESIS**  
**ESPECIALISTA PEDAGÓGICO CURRÍCULAR**

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Validador 2



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Comunicación</b>							
1	La información que comunica la institución es fluida.	X		X		X		La institución brinda información de forma fluida.
2	Cuando la institución desea hacer un comunicado, lo hace de manera ágil.	X		X		X		La institución realiza comunicados de manera ágil.
3	Las propuestas de la institución son aceptadas por toda la plana docente.	X		X		X		
4	Los canales de comunicación que ofrece la institución son adecuados.	X		X		X		
5	La información que transmite la institución es de gran utilidad.	X		X		X		
6	La institución es transparente con la información que maneja.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Motivación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La institución otorga reconocimiento al trabajo que realizan los docentes.	X		X		X		al
8	La institución valora el esfuerzo que hacen los docentes cuando realizan sus actividades pedagógicas.	X		X		X		
9	La institución incentiva a realizar un mejor trabajo a los docentes.	X		X		X		
10	La institución propicia un ambiente laboral que favorezca el compromiso por parte de los docentes.	X		X		X		
11	El ambiente laboral que ofrece la institución es cómodo.	X		X		X		La institución ofrece un ambiente laboral cómodo.
12	La institución promueve el trabajo enfocado en metas.	X		X		X		
13	Se fomentan espacios que permiten trabajar de manera autónoma en la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Confianza</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Se puede expresar un punto de vista, pese a que no vaya a ser acorde con las ideas del resto en la institución	X		X		X		
15	Existe una atmósfera de respeto en la institución donde es fácil compartir una opinión.	X		X		X		
16	La institución fomenta ambientes donde se pueda establecer lazos amicales.	X		X		X		
17	Existen reuniones de confraternidad donde se congrega a todo el personal independientemente del área a la que pertenezcan.	X		X		X		congrega
18	Se delega funciones claves en la institución a los docentes porque se les considera de confianza.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 4 Participación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>19</b>	Se fomenta la participación en las actividades de la institución educativa.	X		X		X		
<b>20</b>	La institución otorga un rol definido para cada docente cuando realiza sus actividades.	X		X		X		
<b>21</b>	La institución promueve el trabajo en equipo mediante la conformación de grupos de trabajo.	X		X		X		
<b>22</b>	La institución invita a los docentes a conformar los grupos de trabajo.	X		X		X		
<b>23</b>	La institución trabaja en función a proyectos en los cuales participa toda la plana docente.	X		X		X		
<b>24</b>	La toma de decisiones en la institución se realiza por consenso.	X		X		X		
<b>25</b>	Existe un ambiente democrático en la institución.	X		X		X		

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

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable ( )**        **Aplicable después de corregir ( X )**        **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Josue Nina Cuchillo**

**DNI: 42237584**

**Especialidad del validador: Metodólogo**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**15 de noviembre del 2021**

  
 -----  
**Mg. Josue Nina Cuchillo**  
 MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
 Especialista en Asesoría de Trabajos  
 de Investigación ( Tesis )

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El docente <b>creó</b> grupos de WhatsApp de padres y estudiantes, para estar comunicados permanentemente.	x		x		x		usa
2	El docente <b>revisa y organiza</b> las actividades de la estrategia Aprendo en Casa.	x		x		x		organiza
3	El docente planifica actividades de aprendizaje complementarias cuando <b>éste</b> requiere contextualizar, realizando cambios, con otros saberes.	x		x		x		se
4	El docente comunica a los estudiantes de manera sencilla ( <b>apropiado para la edad de los estudiantes</b> ) el tema y el propósito de aprendizaje y que se espera de ellos.	x		x		x		los objetivos
	<b>DIMENSIÓN 2</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	El docente brinda orientaciones que generen un clima de acogida y soporte emocional para los estudiantes y sus familias	x		x		x		
6	El docente atiende de manera diferenciada y oportuna a los estudiantes, según sus necesidades e intereses de aprendizaje	x		x		x		
7	El docente organiza el monitoreo y verifica que sus estudiantes estén desarrollando las actividades y accediendo a los recursos brindados por el Minedu	x		x		x		
8	El Docente comunica a los estudiantes de manera sencilla (apropiado para la edad de los estudiantes) los criterios de evaluación	x		x		x		
9	El docente fomenta el uso del portafolio (cuadernos y/o folder) entre sus estudiantes como fuente de evidencia del aprendizaje	x		x		x		
10	El docente recoge, analiza y revisa las evidencias de aprendizaje de los estudiantes a través de diversas técnicas o instrumentos.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	El docente socializa las experiencias pedagógicas con su comunidad educativa	x		x		x		
12	El docente participa activamente en las reuniones de trabajo colegiado que promueve la IE para mejorar el proceso de enseñanza	x		x		x		
13	El docente se comunica de forma respetuosa y empática con sus estudiantes, promoviendo altas expectativas de aprendizaje	x		x		x		
14	El docente se comunica de manera asertiva y respetuosa con la comunidad educativa	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4</b> Desarrollo personal y la identidad docente	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	El docente al finalizar el trabajo colegiado, asume acuerdos y/o compromisos para la mejora de su práctica docente	x		x		x		

16	El docente Fortalece sus competencias pedagógicas con cursos disponibles en PerúEduca y/o en otras entidades	x		x		x		
17	El docente utiliza frases alentadoras y motivadoras con sus estudiantes.	x		x		x		
18	El docente evita solicitar fotos o videos de los estudiantes, solo de la actividad de aprendizaje (como evidencia).	x		x		x		únicamente

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ( )    Aplicable después de corregir ( X )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Josue Nina Cuchillo

DNI: 42237584

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de noviembre del 2021



Mg. Josue Nina Cuchillo  
MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
Especialista en Asesoría de Trabajos  
de Investigación ( Tesis )

-----  
Firma del Experto Informante.

-----  
Firma del Experto Informante.

## Validador 3



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Comunicación</b>							
1	La información que comunica la institución es fluida.	X		X		X		
2	Cuando la institución desea hacer un comunicado, lo hace de manera ágil.	X		X		X		
3	Las propuestas de la institución son aceptadas por toda la plana docente.	X		X		X		
4	Los canales de comunicación que ofrece la institución son adecuados.	X		X		X		
5	La información que transmite la institución es de gran utilidad.	X		X		X		
6	La institución es transparente con la información que maneja.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Motivación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La institución otorga reconocimiento el trabajo que realizan los docentes.	X		X		X		
8	La institución valora el esfuerzo que hacen los docentes cuando realizan sus actividades pedagógicas.	X		X		X		
9	La institución incentiva a realizar un mejor trabajo a los docentes.	X		X		X		
10	La institución propicia un ambiente laboral que favorezca el compromiso por parte de los docentes.	X		X		X		
11	El ambiente laboral que ofrece la institución es cómodo.	X		X		X		
12	La institución promueve el trabajo enfocado en metas.	X		X		X		
13	Se fomentan espacios que permiten trabajar de manera autónoma en la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Confianza</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Se puede expresar un punto de vista, pese a que no vaya a ser acorde con las ideas del resto en la institución	X		X		X		
15	Existe una atmósfera de respeto en la institución donde es fácil compartir una opinión.	X		X		X		
16	La institución fomenta ambientes donde se pueda establecer lazos amicales.	X		X		X		
17	Existen reuniones de confraternidad donde se congregue a todo el personal independientemente del área a la que pertenezcan.	X		X		X		
18	Se delega funciones claves en la institución a los docentes porque se les considera de confianza.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 Participación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Se fomenta la participación en las actividades de la institución educativa.	X		X		X		
20	La institución otorga un rol definido para cada docente cuando realiza sus actividades.	X		X		X		
21	La institución promueve el trabajo en equipo mediante la conformación de grupos de trabajo.	X		X		X		
22	La institución invita a los docentes a conformar los grupos de trabajo.	X		X		X		
23	La institución trabaja en función a proyectos en los cuales participa toda la plana docente.	X		X		X		
24	La toma de decisiones en la institución se realiza por consenso.	X		X		X		
25	Existe un ambiente democrático en la institución.	X		X		X		

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

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable ( x )**      **Aplicable después de corregir ( )**      **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pérez Saavedra Segundo Sigifredo DNI: 25601051**

**Especialidad del validador: Doctor en Gestión de la Educación**

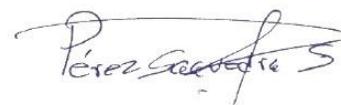
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**13 de diciembre del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El docente creó grupos de WhatsApp de padres y estudiantes, para estar comunicados permanentemente.	X		X		X		
2	El docente revisa y organiza las actividades de la estrategia Aprendo en Casa.	X		X		X		
3	El docente planifica actividades de aprendizaje complementarias cuando éste requiere contextualizar, realizando cambios, con otros saberes.	X		X		X		
4	El docente comunica a los estudiantes de manera sencilla (apropiado para la edad de los estudiantes) el tema y el propósito de aprendizaje y que se espera de ellos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	El docente brinda orientaciones que generen un clima de acogida y soporte emocional para los estudiantes y sus familias	X		X		X		
6	El docente atiende de manera diferenciada y oportuna a los estudiantes, según sus necesidades e intereses de aprendizaje	X		X		X		
7	El docente organiza el monitoreo y verifica que sus estudiantes estén desarrollando las actividades y accediendo a los recursos brindados por el Minedu	X		X		X		
8	El Docente comunica a los estudiantes de manera sencilla (apropiado para la edad de los estudiantes) los criterios de evaluación	X		X		X		
9	El docente fomenta el uso del portafolio (cuadernos y/o folder) entre sus estudiantes como fuente de evidencia del aprendizaje	X		X		X		
10	El docente recoge, analiza y revisa las evidencias de aprendizaje de los estudiantes a través de diversas técnicas o instrumentos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	El docente socializa las experiencias pedagógicas con su comunidad educativa	X		X		X		
12	El docente participa activamente en las reuniones de trabajo colegiado que promueve la IE para mejorar el proceso de enseñanza	X		X		X		
13	El docente se comunica de forma respetuosa y empática con sus estudiantes, promoviendo altas expectativas de aprendizaje	X		X		X		
14	El docente se comunica de manera asertiva y respetuosa con la comunidad educativa	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b> Desarrollo personal y la identidad docente	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

15	El docente al finalizar el trabajo colegiado, asume acuerdos y/o compromisos para la mejora de su práctica docente	X		X		X		
16	El docente Fortalece sus competencias pedagógicas con cursos disponibles en PerúEduca y/o en otras entidades	X		X		X		
17	El docente utiliza frases alentadoras y motivadoras con sus estudiantes.	X		X		X		
18	El docente evita solicitar fotos o videos de los estudiantes, solo de la actividad de aprendizaje (como evidencia).	X		X		X		

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

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable ( x )**        **Aplicable después de corregir ( )**        **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pérez Saavedra Segundo Sigifredo DNI: 25601051**

**Especialidad del validador: Doctor en Gestión de la Educación**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**13 de diciembre del 2021**



-----

**Firma del Experto Informante.**

## ANEXO 7: Carta de autorización



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Dirección Regional  
de Educación  
de Lima Metropolitana

Unidad de  
Gestión Educativa  
Local N° 02

I.E.E JEC  
"RICARDO BENTIN"  
Inicial - Primaria  
Secundaria



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

### Carta de autorización

Lima, 20 de octubre de 2021

Señor:

**Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO**

Jefe de la Escuela de Posgrado UCV FILIAL LIMA

Presente. -

De mi consideración:

Hemos recepcionado la carta **P.1050-2021-UCV-VA-EPG-F01/J**, donde solicita brindar permiso al estudiante de su institución **RUIZ DEXTRE, JUAN FRANCO**, identificado con DNI 43582690, para desarrollar su tesis denominada.

**"Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito del Rímac - Lima 2021"**

A tal razón, se otorga la autorización correspondiente, para que el estudiante puede aplicar sus instrumentos de investigación académica, a fin de que pueda obtener información, que le permita desarrollar su trabajo de manera pertinente.

Sin otro en particular, me despido reiterándole mi aprecio y estima.

Atentamente,



  
Dr. Rodolfo Contreras Urbano  
DIRECTOR (e)  
I.E.E. RICARDO BENTIN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DEL RÍMAC – LIMA 2021", cuyo autor es RUIZ DEXTRE JUAN FRANCO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO <b>DNI:</b> 25601051 <b>ORCID</b> 0000-0002-2366-6724	Firmado digitalmente por: SPEREZ15 el 15-01-2022 21:58:22

Código documento Trilce: TRI - 0275377