



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima Institucional y Desempeño Docente en una  
Institución Educativa de Pucará**

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

**AUTORA:**

Morante Rojas, Virginia Elizabeth (orcid.org/0000-0003-0906-2569)

**ASESOR:**

Mg. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (orcid.org/0000-0001-5657-0799)

**CO-ASESORA:**

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios todopoderoso, por ser mi guía, darme fortaleza en todo momento, brindarme la sabiduría y la fuerza necesaria para cumplir con mi meta trazada.

A mis hijos Marcello Joaquín y Edgar Alonso, por su amor incondicional, comprensión, sacrificio y apoyo, que me incentiva al esfuerzo, permitiéndome llegar a cumplir un sueño más.

A mi padre Víctor Solón Morante Escobar y a mi madre Mery Gladys Rojas Torres, por siempre creer en mí y por otorgarme su apoyo incondicional.

A mis hermanos John y Zulema, por su cariño y apoyo constante por su fortaleza, consejos y palabras de aliento.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mis mejores amigas por apoyarme cuando más las necesito, por estar a mi lado en momentos difíciles y por el cariño brindado en especial a la Dra Silvia Aguinaga Vásquez por su apoyo incondicional durante todo este proceso, un logro más, de verdad mil gracias, siempre lo llevaré en mi corazón.

## Agradecimiento

A todos mis profesores de la universidad César Vallejo un agradecimiento especial por sus saberes transmitidos en bien de mi crecimiento profesional y que permitieron cumplir el sueño de ser una Maestra. A los miembros del jurado que desinteresadamente me apoyaron brindando sugerencias y aportes durante el desarrollo de la investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de abreviaturas.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

## **Índice de abreviaturas**

APA: Asociación Americana de Psicología

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

IDB: Inter-American Development Bank

MINEDU: Ministerio de Educación

OEI Organización de Estados Iberoamericanos

UCV: Universidad César Vallejo

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Percepción de los docentes de una institución educativa de Pucará respecto a las dimensiones de la variable clima institucional.....	18
<b>Tabla 2</b>	Percepción de los docentes de una institución educativa de Pucará respecto a la variable clima institucional.....	18
<b>Tabla 3</b>	Percepción de los docentes de una institución educativa de Pucará respecto a las dimensiones de la variable desempeño docente.....	19
<b>Tabla 4</b>	Percepción del Nivel de desempeño docente de una institución educativa de Pucará.....	20
<b>Tabla 5</b>	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las variables y sus dimensiones del clima institucional y la variable desempeño docente de una Institución educativa de Pucará.....	21
<b>Tabla 6</b>	Prueba de correlación entre las variables clima institucional y sus dimensiones con desempeño docente de una institución educativa de Pucará.....	22

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Diagrama correlacional .....	14
<b>Figura 2</b>	Diagrama de dispersión entre clima institucional y desempeño docente de una institución educativa de Pucará.....	20

## Resumen

El informe de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará. El estudio fue desde el enfoque cuantitativo con una metodología de tipo correlacional, de corte transversal, con diseño no experimental correlacional, con un total de 25 docentes como parte de la población de estudio. Se utilizaron dos cuestionarios, sometidos a validación por juicio de expertos, cuya confiabilidad fue aprobada por el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo como resultados para la variable clima institucional 0.969 y 0.918 en desempeño docente. Los resultados mostraron que 68% de docentes indicaron que el clima institucional es regular y un 20% es bajo, del mismo modo para comunicación, motivación, participación y confianza es regular. Por otro lado, el desempeño docente se halla en un nivel bajo con 8 % y 48 % en un nivel regular. Estableciéndose un 95% de confianza la existencia de relación entre ambas variables. Concluyendo que, existe una correlación positiva moderada de ( $r= 0,548$ ) de acuerdo al coeficiente de Spearman.

**Palabras clave:** Clima institucional, desempeño docente, clima organizacional, institución educativa secundaria.

## **Abstract**

The objective of the research report was to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance in an educational institution in Pucará. The study was from the quantitative approach with a correlational, cross-sectional methodology, with a non-experimental correlational design, with a total of 25 teachers as part of the study population. Two questionnaires were used, subjected to validation by expert judgment, whose reliability was approved by Cronbach's alpha coefficient, obtaining as results for the institutional climate variable 0.969 and 0.918 in teaching performance. The results showed that 68% of the teachers indicated that the institutional climate is regular and 20% is low, in the same way for communication, motivation, participation and trust it is regular. On the other hand, teacher performance is at a low level with 8% and 48% at a regular level. Establishing a 95% confidence in the existence of a relationship between both variables. Concluding that there is a moderate positive confirmation of ( $r= 0.548$ ) according to the Spearman coefficient.

**Keywords:** Institutional climate, teaching performance, organizational climate, secondary educational institution.

## I. INTRODUCCIÓN

Un agente esencial para promover mejoras en la educación, es el docente, su actuación significativa en los procesos formativos es pieza fundamental ya que favorece en la transformación y éxito educativo (Cabero et al., 2018). El compromiso asumido en su práctica pedagógica contribuye definitivamente en mejora de los aprendizajes de sus estudiantes, sin embargo, lo que se viene observando es que a nivel mundial hay docentes cuyos desempeños no son los más favorables, ni los deseados. Según Huertasy Zeta (2019) se muestran irresponsables, desconfiados, impuntuales, tienen poca iniciativa por el trabajo pedagógico; propiciando ambientes y climas institucionales desfavorables, que repercuten indudablemente en el aprendizaje de los estudiantes (Inter-American Development Bank [IDB], 2018).

Hablar sobre los desempeños desfavorables de los docentes en las instituciones educativas, es referirse a actuaciones desfavorables en torno a sus funciones y competencias. Escribano (2018) indica que, en América Latina, los maestros tienen poco interés por promover el espíritu crítico, la creatividad en los estudiantes, escaso compromiso por desarrollar proyectos de vida, descuidan las necesidades propias de la sociedad, millones de estudiantes con pobres desempeños, espacios y ambientes densos que afectan el clima institucional.

El Ministerio de Educación MINEDU (2018) afirma que los desempeños de los maestros están en función a cuatro dominios y deben mostrarse a través de: una buena preparación en la planificación y sistematización del trabajo pedagógico, dominio de los contenidos; adecuada conducción del proceso de enseñanza aprendizaje por medio de un clima favorable; compromiso por involucrarse en la gestión educativa y el profesionalismo e identidad docente. Sin embargo, los pobres desempeños de los maestros se siguen evidenciando producto de factores como: dificultades de socialización, conflictos interpersonales y desmotivación; factores que inciden negativamente en el clima institucional.

En cuanto a dificultades de socialización y conflictos interpersonales, según Bolaños (2015) indica que los conflictos entre docentes se pueden presentar, sin embargo, lo interesante sería que los maestros desarrollen estrategias para reducir el conflicto ya que, al no hacerlo, esto genera malestar, malas relaciones, que

repercuten en la socialización. Esto es corroborado por Franco-López et al. (2018) cuando señalan que el 69,6% de los docentes de 51 colegios públicos y privados de Medellín Colombia, expresaron tener problemas de socialización con sus colegas; las divisiones y rencillas llegaron a afectar directamente el desempeño y el clima de la institución. El problema es certificado por Calderón-Guevara et al. (2021) al afirmar que, en Ecuador de un total de 761 docentes, el 42% sostienen que los hábitos en sus hogares en cuanto a la comunicación y socialización han cambiado radicalmente a causa de los conflictos laborales en sus instituciones educativas. En Guatemala Bolaños (2015) indicó que de un total de 53 maestros, el 53% afirmaron que en sus instituciones educativas se evidenciaban conflictos interpersonales, ciertos docentes presentaban emociones de enojo y discordia hacia sus semejantes afectando el clima de la institución educativa.

En Perú, Torres (2021) investigó que en una institución educativa de Lima, tanto el personal docente, directivo y administrativo viven en un ambiente negativo, hay escasa comunicación, desconfianza, discusiones, poco compañerismo, producto de la envidia y de los conflictos laborales. De igual manera en una institución educativa de Piura Navarro (2018) encontró que el 93% de maestros indicaron que un problema intenso son los conflictos personales, no hay compañerismo, hay presencia de individualismo y personalismo. Además, el 85% afirmó que todo ello se debe al pobre nivel de relaciones interpersonales que repercute directamente el clima institucional.

Respecto al factor de desmotivación laboral, se origina por las malas condiciones laborales, la sobrecarga laboral, remuneraciones insuficientes en comparación a otras carreras profesionales y por el bajo reconocimiento social que resultan poco estimulantes para los maestros (Escribano, 2018). Una muestra sobre las malas condiciones laborales lo indican Calderón-Guevara et al. (2021) es que en Ecuador, el 52% de maestros de un total de 471 afirmaron haber estado sometidos a muchas horas de trabajo, a sobrecarga laboral constante, el tiempo en casa también ha sido dedicado al trabajo pedagógico, provocando conflictos y desmotivación, afectando el buen desempeño del maestro. Rubio y Olivo-Franco (2020) realizan un estudio con un grupo de 31 docentes de España de nivel primario y secundario, afirmaron que un factor que afecta el desempeño, es la sobrecarga a la que están expuestos, generándoles desmotivación y cansancio. En Perú, en la

región La libertad, un total de 490 maestros están desmotivados y decidieron encadenarse para protestar por no recibir sus pagos en las fechas establecidas debido a la falta de presupuesto (Huertas y Zeta, 2019), el bajo reconocimiento social y las malas condiciones a la que estaban sujetos era evidente. En Lambayeque, en una institución educativa de Ferreñafe, Sánchez (2018) encontró que el 78% de maestros se sienten desmotivados debido a que su trabajo no está siendo remunerado y el 53% afirmó que el trabajo que realizan lo hacen en condiciones cruciales. Respecto a la realidad local, se ha podido observar que en una institución educativa de Pucará el clima institucional es poco desfavorable, hay desconfianza, poco compañerismo, escasa comunicación, no se evidencia el trabajo colegiado y hay desmotivación laboral. Con respecto al desempeño docente, algunos maestros reflejan poco compromiso por la institución, llegan tarde a sus labores, dirigen su trabajo hacia la instrucción y hay improvisación de sesiones. Ante lo afirmado, la pregunta de investigación queda formulada de la siguiente manera ¿Existe relación entre clima Institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará?

Las razones que justifican la investigación son teórica, metodológica, practica y social (Molina, 2017). Teórica, porque el trabajo se sostiene en la teoría de McClelland, Goleman y Tobón. Metodológica, el estudio sigue los procedimientos del método científico y respeta los criterios exigidos por la universidad. Práctica, porque el problema identificado, se buscará resolver a través de técnicas y procedimientos científicos. Social, la problemática detectada viene de un contexto real, reconocida en la población docentes y frente a las variables señaladas se buscará determinar el grado de implicancia. El objetivo general es Determinar la relación entre clima Institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará y los objetivos específicos son: a) Identificar como se encuentra el clima institucional en una entidad educativa de Pucará. b) Identificar nivel de desempeño docente. c) Determinar la relación entre comunicación y desempeño docente. d) Determinar la relación entre motivación y desempeño docente. e) Determinar la relación entre confianza y desempeño docente. f) Determinar la relación entre participación y desempeño docente. La hipótesis planteada fue la existencia de relación entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes que ayudaron a desarrollar el marco teórico han sido estructurados a nivel internacional, nacional y local. A nivel internacional el artículo publicado en Indonesia por Budiyo et al. (2020) en el que buscaron detectar que tanto repercute la supervisión y el clima organizacional en desempeño del maestro de nivel secundario. El trabajo fue de carácter cuantitativo y en el nivel descriptivo aplicado a 58 docentes de Sugihan, Makarti, Suuth Sumatera por medio de un cuestionario y acudiendo al análisis de Kolmogorov-Smirnov. Después del análisis se encontró que el 74% está muy claro en indicar que se presenta una analogía determinante entre las variables estudiadas con un valor de 0,7. Concluyendo que hay relación positiva de ambos constructos en las mencionadas instituciones.

Rivai et al. (2019) en Indonesia explicaron el accionar de la cultura y clima organizacional según factores determinantes como el interés y actuación docente. El estudio fue descriptivo y trabajado con 728 docentes de instituciones públicas a través de un cuestionario validado, obteniendo una relación predominante y positiva de 0,034, Infiriendo que, clima organizacional influye no solo en la motivación sino también en el desempeño de los maestros. Además de indicar que, al contar con un clima organizacional propicio, aumenta la motivación y el desempeño de los maestros, puesto que, si en este espacio, se evidencian actitudes de los maestros favorables, esto de alguna manera llegará a repercutir en el desempeño.

También está el trabajo de Fitria (2018) en una escuela de Palembang-Indonesia, en el que llegó a examinar el grado de influencia que se produce entre cultura organizacional y la confianza en el desempeño docente de nivel secundario, se hizo una búsqueda y sistematización de términos básicos que bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y con una muestra de 326 maestros seleccionados de más de 145 escuelas privadas a quienes se le aplicó un cuestionario y llegando a aplicar la una prueba de significación y linealidad del modelo de regresión y a obtener un nivel de significancia menor a 0,049 y con ayuda del programa SPSS 22.0. Concluyendo que, la cultura organizacional adecuada en una institución escolar conduciría a un mejor y mayor rendimiento de todos los docentes.

En el contexto peruano está el trabajo realizado por Cenas-Cahcón et al. (2021) en instituciones educativas de Lima dirigido a analizar si es que entre clima

institucional y desempeño docente hay una relación determinante tomando en consideración las dimensiones propias de cada variable. El trabajo fue de nivel descriptivo correlacional, aplicado a 191 maestros de 13 escuelas estatales recurriendo a un cuestionario validado por juicio de expertos y donde se encontró que el 46% de profesionales indicaron que el clima en el que laboran muchas veces se torna regular. Con respecto al desempeño o desenvolvimiento del maestro, el 32% afirmaron convivir en un ambiente bueno, concluyendo finalmente que, existe una relación muy directa entre las variables estudiadas con  $r-s= 0,31$ .

También se cuenta con el estudio realizado por Garrido (2020) en Piura. En dicho trabajo se buscó encontrar el nivel de relación entre clima y desempeño docente en una entidad escolar particular. Investigación de carácter no experimental correlacional, desarrollado con 25 docentes a quienes se le aplicó dos cuestionarios validados por juicio de expertos. Obteniendo como resultados que el 64% de maestros indicaron que el clima institucional es bueno y que se relaciona con un 60% que apoyó afirmando que el desempeño es alto. Concluyendo que ambas variables poseen una relación positiva muy buena con una correlación (Rho de Spearman 0,910 y p valor de 0,01).

Asimismo, está el trabajo de Guevara y Villalobos (2020) donde buscaron examinar que tanta correspondencia hay entre clima institucional con desempeño del personal que labora en una institución educativa de Ferreñafe. Estudio fue descriptivo correlacional, aplicado a una muestra de 53 maestros recurriendo a la encuesta por medio del cuestionario y donde se pudo comprobar que la mayoría de maestros entre el 88% y 90% opinan de modo favorable respecto a las variables evaluadas y con una correspondencia existente es de 0,112, indicando la presencia de una relación positiva débil. Llegando a inferir que, en la institución educativa investigada, hay una relación entre clima institucional y desempeño profesional docente es débil.

Villar (2018) realizó un estudio sobre la dependencia que se pudiera establecer entre clima institucional y desempeño en una entidad educativa particular de Chiclayo. Una investigación de naturaleza correlacional, aplicado a 20 docentes con dos instrumentos que superan la consistencia interna de 0.8. Se encontró que hay una correlación demostrada en el mencionado estudio de 0,01, relativamente positiva y fuerte entre ambas variables. Lo que permitió concluir la

relación significativamente presente entre las dos variables estudiadas relación significativa entre clima institucional y desempeño docente.

Varias (2017) también elaboró un trabajo de investigación en Lambayeque en el que buscó encontrar la relación existente entre clima institucional y desempeño laboral docente. Para ello, se analizaron teorías, características de las variables. El trabajo tuvo un diseño descriptivo correlacional, con una muestra a 38 profesionales en el campo educativo, utilizando como herramienta de recojo de información a un cuestionario con escala de Likert, obteniendo como resultados que más del 29% de maestros alcanzó un calificativo alto con una correlación presente entre ambas variables de 0.81, permitiendo inferir que, la correlación manifestada es directa y muy significativa.

Además, está la investigación de Loayza (2017) cuya intencionalidad fue analizar, que tanto el clima institucional se vincula directamente con desempeño laboral en una entidad educativa pública de Ventanilla. Lo importante es que en el estudio se presenta una descripción de cada constructo, se determinan las dimensiones de las variables. En la investigación se recurrió al tipo teórica, de nivel correlacional, empleando como instrumento un cuestionario validado y aplicado a una muestra de 76 maestros, donde ambas variables interpretadas alcanzaron el nivel medio con un porcentaje entre el 57% a 59%. Llegando a la afirmación categórica que, entre los constructos de estudio, la relación es de naturaleza moderada de  $r= 0,683$  y  $p= 0,000$ .

En el ámbito local, está el estudio realizado en Jaén por Alarcón (2018) en el que planteó un modelo de gestión institucional con el propósito de mejorar el clima de una entidad educativa, recurriendo a la teoría de la inteligencia emocional y de las relaciones humanas. Toma en consideración a la motivación, la empática y las habilidades sociales como aspectos relevantes para promover climas institucionales favorables. La investigación fue básica- propositiva, con el empleo de cuestionarios tipo Likert y un nivel de confiabilidad aceptable a una muestra de 68 docentes de nivel primaria y secundaria. Los resultados obtenidos fueron que más del 62% indica que las relaciones personales en la institución no son buenas originando conflictos y afectando el clima de la institución. Llegando a inferir que, la institución posee las condiciones oportunas para implementar el modelo de gestión institucional con el fin de contribuir a mejorar el clima institucional.

Las teorías y enfoque asumidos en la investigación permitieron esclarecer las dos variables elegidas: clima institucional y desempeño docente. Respecto al clima institucional se recurrió a la teoría sobre las necesidades motivadoras sustentada por McClelland en el año 1951 donde especifica que las personas se guían por necesidades las mismas que son agrupadas de acuerdo a sus gustos y exigencias como necesidad de logro, necesidad de poder y la necesidad de afiliación. Necesidad de logro: es la fuerza que te lleva a salir a delante y conseguir el éxito. Necesidad de poder: lo que te lleva a ser competitivo, influir en los demás y buscar el prestigio. Necesidad de afiliación: tiene que ver con la búsqueda de mantener relaciones afectuosas, amistosas y pertenecer a un grupo social (Villar, 2018).

También se acude a la teoría de inteligencia emocional propuesta por Goleman (2022) donde el autor pone de manifiesto que existe una capacidad del ser humano que puede ayudar a controlar los impulsos y frenar conscientemente aquellas acciones impetuosas de forma correcta en el momento oportuno. Esta teoría resalta el desarrollo de cinco competencias o saberes integrales a fortalecer como la autorregulación, la autoconciencia, la motivación, la empatía y las destrezas sociales; favoreciendo según Norboevich (2020) a la adaptabilidad, la comunicación y la interacción social. Ambas teorías se toman en consideración para ayudar a comprender mejor como se puede identificar, desarrollar clima institucional favorables.

Respecto al clima institucional, distintos autores coinciden en afirmar que existen varias acepciones, por ello antes de conceptualizarlo, se empezará por explicar el término clima que es considerado como “sinónimo de ambiente, atmósfera o condiciones del contexto que rodean a una persona” (García et al., 2020, p. 11). Y si se lleva al campo educativo es producto de los fenómenos relacionales que se van formando entre los agentes implicados en la educación de una institución (Berthoud & López, 2013).

Ante lo aseverado, hablar de clima institucional es referirse al ambiente de trabajo. Es llamado también clima organizacional y considerado como un fenómeno socialmente formado, que nace de las interacciones entre sujeto, grupos y condiciones laborales, generando como producto el significado de las experiencias tanto personales como grupales. Se convierte en pieza esencial de la cultura

institucional (Berthoud & López, 2013). Reafirmando lo dicho García et al. (2020) indica que dicho clima, tiene que ver con la percepción que desarrolla el sujeto desde su experiencia individual – social, inmerso en un ambiente de trabajo determinado y que repercute definitivamente en los miembros de la organización.

Para Briones-Álvarez (2017) es el ambiente, espacio generado por una entidad educativa tomando en consideración las vivencias, experiencias de todos los agentes que la conforman como: la relación entre sus miembros, la comunicación, estilo de gestión. Asimismo, (Díaz & Merino, 2017) indican que en dicho ambiente la mirada que se tenga de este, dependerá de las relaciones interpersonales generadas entre sus miembros; como del trabajo colaborativo y habilidades socioemocionales empeladas para alcanzar los objetivos institucionales (Aguirre, 2022). También, Loayza (2017) plantea un conjunto de aspectos que forman parte del clima laboral entre los que destaca: El entorno social, ambiente físico, estructura, características de sus miembros y conducta organizacional.

Entorno social: tiene que ver con el ambiente social en el confluyen una serie de interacciones entre sus miembros, ambiente que puede estar cargado por conflictos y situaciones que se pueden solucionar gracias a la disposición de sus integrantes. Ambientes físicos: se relaciona con el entorno material, espacio físico, concreto, área en donde se labora y se realiza todo tipo de actividades propias del plantel, como aulas, comedores, bibliotecas, patios, auditorio, cancha deportiva, servicios higiénicos. Estructura: está vinculado con la forma organizativa, el diseño, el tipo de material empleado en la construcción ya sea noble, prefabricadas, su forma de gestión y constitución administrativa. Características de sus miembros: está referido a las acciones, actuaciones, aptitudes, expectativas de todos los integrantes que trabajan en la entidad educativa (personal directivo, demostrativo, docente) que buscan la idoneidad por medio de las capacitaciones en el ámbito regional y nacional (Kadtong et al., 2017). Las actuaciones deben estar orientadas a generar buen clima institucional, Conducta organizacional: tiene que ver con el sentido de responsabilidad que asume cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, aquí se considera el desempeño, la competitividad y el cumplimiento de sus funciones.

Por su parte, MINEDU (2017) aborda el concepto de clima institucional desde la definición de clima escolar coincidiendo en señalar que un concepto multidimensional vinculado a la percepción que los maestros desarrollan en función a las relaciones interpersonales, el trabajo pedagógico, el ambiente de la institución, su entorno físico, las creencias, los valores. Contemplando como dimensiones: vínculo entre discentes, maestros y otros agentes; un trato igualitario, relaciones de pertenecía; grado de comparación y competitividad entre discentes; sentido de involucramiento que la escuela busca con los padres y madres; grado en que todos los agentes de la institución se involucran en la toma de decisiones. Además, Martín (2000) indica que el clima institucional o ambiente de trabajo es un factor fundamental en todo los procesos de gestión, innovación y cambio; es resultado de interacciones y acciones planeadas. Toma como dimensiones: a la comunicación, motivación, participación, confianza. Comunicación, proceso comunicativo producido entre sujetos o grupos de personas en el que se trasmite información. Motivación, para Martín (2000) tiene que ver con la satisfacción o reconcomiendo que percibe el docente por el trabajo que realiza. Participación, tiene que ver con el grado de responsabilidad y compromiso a la institución, permitiendo a los sujetos involucrarse en las actividades propias de la institución (actividades curriculares y extracurriculares) (Martín, 2000). Confianza, se vincula con la creencia que una persona tiene respecto a la actitud recíproca del compañero, es el sentido de sinceridad con las que se establecen las relaciones sociales entre los agentes de la institución (Martín, 2000).

Asimismo, autores como Brinia et al. (2022) refuerzan lo dicho respecto a las dimensiones al señalar que la comunicación es un proceso dinámico, que genera un tipo de vínculo comunicativo entre al menos dos personas, el emisor y oyente. Es pieza fundamental en las organizaciones porque ayuda en la sana convivencia y permite el logro de los objetivos. Motivación, constituye la fuerza que impulsa y mueve a las personas a conseguir lo deseado (Barra et al., 2022). Es componente fundamental en las organizaciones al permitir alcanzar los objetivos e incidir en el desempeño de los profesionales y lograr eficacia en los programas (Zhang et al., 2021). Según Cabezas y Montero (2020) está comprobado que si la motivación se ve afectada esto repercute en la calidad académica y el clima laboral puede verse perjudicado. Por ello, es importante que las instituciones educativas

generen espacios que ayuden a fomentar la motivación en sus trabajadores por medio de estímulos como reconocimientos, agradecimientos, bonos; comprometiendo al maestro en las actividades a través de un trabajo dedicado y de calidad (Hung, 2020). Cuando en las instituciones educativas se genera la confianza, los maestros se sienten escuchados, comprendidos, se brindan apoyo, creen en las palabras, se comunican sin miedo y muestran sus habilidades favoreciendo definitivamente al buen desempeño laboral (Kars & Inandi, 2018).

Es preciso resaltar que propiciar un clima institucional cobra una gran importancia en todas las entidades públicas y privadas ya que según Cenas-Cahcón et al.(2021) fortalece el respeto, la aceptación, satisfacción, entendimiento, confianza, integración, coordinación potenciando significativamente el desempeño docente. De igual forma Castagnola y Castagnola (2021) considera que contribuye a logro de los objetivos, se incide en la calidad del servicio desde la alta dirección, mejora el nivel de organización, fomenta competencias e influye favorablemente en los procesos de aprendizaje, genera un impacto en el comportamiento del trabajador, en la toma de sus decisiones, en la comunicación; evitando situaciones que obstaculizan su productividad (Hasan et al., 2020).

En cuanto a la teoría que respalda al desempeño docente, esta se rige en la teoría o enfoque por competencias planteado por Sergio Tobón en el año 2002, en el que justamente plantea que las actuaciones de los sujetos deben ser integrales, idóneas, pertinentes de acuerdo al contexto. Una forma de desarrollarlo en las instituciones educativas es propiciando ambientes seguros, motivadores, bajo un clima de respeto, confianza y agrado, justamente cuando esto ocurre, se logran potenciar las capacidades y el desarrollo de las competencias en cada uno de los sujetos que forman parte de la entidad educativa (Quiñones et al., 2021).

Entre los aspectos resaltantes que pone de manifiesto el enfoque por competencias según Ghezir et al. (2022) es que busca desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes en base a la exigencia del mercado laboral. Permite demostrar las habilidades adquiridas ante situaciones y problemas. Contribuye a mejorar la calidad del aprendizaje, permite el despliegue de otras habilidades, el desarrollo profesional por medio de la capacitación y la demostración constante. Ante lo dicho Aguilar (2017) afirma que entre los fundamentos del enfoque está su interés profundo por los problemas de la realidad local, las

necesidades son complejas y desafiantes, urgen ser solucionados por sujetos competentes, la búsqueda de la calidad es prioridad, el desempeño se reconoce y la comunicación es un factor esencial. Por ello, Yusof et al. (2019) plantea que desde este enfoque un maestro que desarrolla competencias, es capital fundamental en el impulso del sistema educativo.

Para el MINEDU (2018) el desempeño docente son aquellas actuaciones observables que manifiestan las personas, las mismas que pueden ser descritas, evaluadas y expresadas en las competencias. Cada vez que el docente ejecuta una tarea revela los desempeños que son propios de las competencias desarrolladas por un buen docente. Asimismo, en los desempeños se pueden identificar tres elementos fundamentales: actuaciones observables, responsabilidad y resultados. Actuaciones, comportamiento observable de sujeto que desarrolla la acción. Responsabilidad, se vincula con el rol general, el compromiso que asume el profesional a cargo. Resultados, tiene que ver con los logros que se deben alcanzar por medio de la actuación

Paquiyauri (2018) afirma que los desempeños docentes son aquellas actuaciones constantes que muestra el profesional de educación durante su trabajo pedagógico. Para Loayza (2017) involucra un conjunto de competencias que pone en acción con el fin de realizar su trabajo y alcanzar los objetivos propuestos. Asimismo, Rivai et al. (2019) señala que el desempeño docente son todas las actividades que realiza un maestro responsablemente con el fin de cumplir con los propósitos establecidos. More y Morey (2021) consideran que es referirse a la demostración de las capacidades, habilidades y destrezas profesionales que han desarrollado los docentes y que se pone en evidencia durante la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje. Son todas aquellas actuaciones idóneas, pertinentes que se ponen de manifiesto durante la planificación y desarrollo del quehacer pedagógico. Para Esquerre (2020) el desempeño docente también se vincula con el sentido de responsabilidad que asume el personal docente con respecto a todas las obligaciones que demanda su función y que debe ejercer eficientemente con el fin no solo de lograr la satisfacción personal sino también la de sus clientes (León et al., 2011). Asimismo, dicho desempeño se ha convertido en un indicador fundamental del sentido idoneidad y competencia en mejora de la calidad educativa (Ghaffarian & Osam, 2021).

MINEDU (2018) indica que las entre las dimensiones que forman parte del desempeño docente son: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. En cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se relaciona con el conocimiento sobre planificación del trabajo pedagógico, el enfoque sobre educación, el dominio de los contenidos que serán sistematizados y organizados por medio de unidades didácticas y sesiones de acuerdo al contexto histórico cultural de los estudiantes.

Enseñanza para el aprendizaje, está vinculada con la comprensión sobre el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje a través del enfoque educativo que orienta a la institución el respeto a diversidad, el fomento de la calidad educativa. Cumple el papel necesario la mediación del docente, el uso adecuado que realice de las estrategias, los contenidos a emplear, la forma de conducir el proceso, el estilo de evaluar y reconocer los avances y dificultades de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, tiene que ver con la participación a nivel institucional, donde una pieza fundamental es la comunicación efectiva, la participación en proyectos de ejecución que fomentan un clima institucional agradable, el manejo de habilidades que contribuya al diálogo, la comunicación y promuevan el trabajo colegiado. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, está vinculada al desarrollo de la práctica profesional, trabajo en grupo, la colaboración, la constante participación en talleres, seminarios, investigaciones. Tiene que ver con la demostración los principios éticos y valores que guían su actuación como profesional idóneo y competente. Por otro lado, entre los factores que influyen en el desempeño laboral del profesional en educación según Peniche et al. (2020) están en función a las características del aula, el perfil de maestro, la metodología que emplea, la forma como gestiona el tiempo y los recursos, sus expectativas, el compromiso asumido, su formación profesional permanente, el clima laboral, la infraestructura y recursos de la institución educativa.

En relación a las bases conceptuales, estas son: Ambiente de trabajo: Barría-González et al. (2021) tiene que ver con el ambiente interno, su manifestación y caracterización que cuenta la entidad y que es experimentado por

el trabajador, influyen un conjunto de creencias, valores, actitudes. Aprendizaje: proceso dinámico, constante y permanente que busca desarrollar un conjunto de habilidades, capacidades y donde influyen un conjunto de factores los psicológicos, emocionales, cognitivos, sociales y ambientales (Aguinaga y Sánchez, 2020). Calidad educativa: termino asociado a los procesos educativos, los mismo que deben responder a las exigencias del mercado, desde el enfoque por competencia, la calidad se asocia con el sentido de idoneidad. En la promoción de la calidad educativa que participan distintos factores como maestros, equipamiento, preparación, desempeño, valoración (Bianchetti, 2017).

Clima escolar: son las creencias, valores y actitudes compartidas en un espacio educativo, producto de la interacción social entre todos los agentes que la constituyen( Syahril & Hadiyanto, 2018). Competencia: saber integral que involucra el saber conocer, hacer, ser y convivir con actuaciones idóneas acorde al contexto (Chavero-Tapia, 2020). Son un conjunto de habilidades que la persona puede desarrollar para responder a las exigencias del mercado(Comisión Económica para América Latina y el Caribe y La Organización de Estados Iberoamericanos, 2020). Desarrollo organizacional: Carro-Suárez et al. (2017) es el empleo del conocimiento por etapas con el fin que a través de las capacitaciones, la persona logre la superación y la efectividad en la labor con el fin de llegar a la excelencia. Expectativas laborales: responde a un conjunto de sueños, predicciones que el docente se plantea en relación a su desempeño. Se relaciona con la cualificación buscando alcanzar el nivel de reconocimiento más alto frente a la comunidad (Sánchez y Ferreira, 2019). Gestión: manejo de todos los recursos disponibles con los que cuenta una institución con el fin de lograr los objetivos. Responsabilidad, considerada como una de las cualidades propias del ser humano que involucra el compromiso hacia las actividades a realizar (Villafuerte, 2019). Gestión educativa: es el buen manejo de los recursos. Se necesita tomar en cuenta la planificación, organización, control y seguimiento de todos los procesos educativos manera efectiva para el logro de los objetivos (Moreno, 2017). Trabajo colegiado: Torres (2018) lo considera como un tipo de metodología de trabajo colaborativo. Cada integrante se identifica con las actividades en busca de soluciones con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Considerando los objetivos del presente informe de investigación, el tipo de investigación es básica, que en las palabras de Molina (2017) también es considerada como fundamental o pura y cuyo propósito es desarrollar el saber científico, a partir del manejo teórico, conocimiento de las variables sin necesidad de ser aplicado.

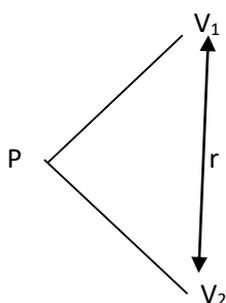
En cuanto al diseño de investigación es descriptiva correlacional que de acuerdo con Bernardo et al. (2019) y Hernández et al. (2014) que son investigaciones que esta orientadas a realizar un análisis de cada una variables para luego encontrar si es que se manifiesta una relación entre ellas y mostrarlas a través de mediciones.

Asimismo, es no experimental de corte transversal, puesto que solo se realizó el recojo de información en base a las variables identificadas, no se sometió a experimento y se obtuvo datos necesarios de la muestra determinada con cálculo directo y en un único periodo (Cvetković-Vega et al., 2021).

En la investigación, el diseño queda establecido de la siguiente forma:

**Figura 1**

*Diagrama correlacional*



Dónde:

P= Muestra de estudio

V<sub>1</sub>= Clima Institucional

V<sub>2</sub>= Desempeño docente

r= Relación entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará

### 3.2. Variables y Operacionalización

**Variable 1:** Clima institucional: MINEDU (2017) indica que es un concepto multidimensional vinculado a la percepción que los maestros desarrollan en función a las relaciones interpersonales, el trabajo pedagógico, el ambiente de la institución, su entorno físico, las creencias, los valores.

Por otro lado Clima institucional es el ambiente de trabajo, constituye un factor fundamental en todos los procesos de gestión, innovación y cambio; es resultado de interacciones y acciones planeadas Martín (2000).

Las dimensiones e indicadores están constituidas por : **comunicación** (comunicación / traslado de información, Rapidez / agilidad, respeto, aceptación, normas, espacios y horarios, ocultar información), **motivación** (satisfacción, reconocimiento, prestigio y autonomía), **participación** (Participación, actividades, trabajo colegiado, profesorado propicia la participación, grupos formales e informales, equipos y reuniones de trabajo, coordinación), **confianza** (confianza y sinceridad) (Martín (2000).

**Variable2:** Desempeño docente: son aquellas actuaciones observables que manifiestan las personas, las mismas que pueden ser descritas, evaluadas y expresadas en las competencias. Cada vez que el docente ejecuta una tarea revela los desempeños que son propios de las competencias desarrolladas por un buen docente (MINEDU, 2018).

En cuanto a las dimensiones e indicadores lo conforman: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (dirige el proceso de enseñanza aprendizaje y evalúa constantemente el aprendizaje), Enseñanza para el aprendizaje (dirige el proceso de enseñanza aprendizaje y evalúa constantemente el aprendizaje), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (actúa activamente y establece acciones de respeto), Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (ejerce su profesión con una ética y demuestra honestidad y justicia) (MINEDU, 2018).

Es preciso indicar que en este apartado se ha estructurado la matriz de operacionalización de variables (ver anexo 2).

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

**3.3.1 Población:** Cabe indicar que la unidad de análisis propia del informe realizado lo constituyó un docente de una institución pública de Pucará. Asimismo, es importante señalar que la población para Otzen & Manterola (2017) es visto como aquel conjunto de participantes del cual se extraerá la muestra de estudio. En el informe, la población lo conformó un total de 25 docentes de nivel secundaria que laboran en una institución educativa del distrito de Pucará-Jaén.

**3.3.2 Muestra:** Al constituir una población un poco reducida, es imperante señalar no se contó con muestra.

**3.3.3 Muestreo:** No se aplicó ninguna técnica de muestreo.

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

El análisis documental: técnica que ayudó a obtener información de distintas fuentes que han sido seleccionados de repositorios, base de datos tomando en cuenta las variables de estudio. Dichas fuentes como artículos, tesis, libros, han sido sometidas al análisis y sistematizadas en el presente proyecto.

Encuesta: una de la técnica que ayudó a recoger información directa de la muestra seleccionada con la finalidad de cuyos datos obtenidos sean analizados y estandarizados para determinar si se cumple o no la hipótesis.

Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios, el primero sobre clima institucional y el segundo respecto al desempeño docente que fueron elaborados y adaptados por Garrido Díaz, Fabiola Magaly y Loayza Díaz, Yanina Hilaria, validado por expertos y empleados en el año 2020 y 2017. El cuestionario contó con 30 ítems sobre clima institucional y 24 ítems para desempeño docente, recurriendo a la escala ordinal: muy bajo, bajo, regular, alto, muy alto para clima institucional y para desempeño docente: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre (Ver anexo 3).

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos desarrollados durante toda la investigación se ejecutaron en base a los objetivos. Para ello, se inició elaborando el instrumento

que permitió recoger la información, se buscó expertos con el fin de validar el instrumento, se solicitó el permiso a la institución por intermedio del director. Una vez obtenido del permiso se informó a los docentes de la intencionalidad de aplicar el cuestionario y la modalidad de su aplicación, luego, se aplicó el cuestionario y el agradecimiento respectivo a todos los colaboradores, finalmente se recogió y sistematizó la información obtenida presentando los datos en tablas.

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

Por ser un trabajo de enfoque cuantitativo, se recurrió a la estadística descriptiva que es un método apropiado que ayudó a presentar la información detallada concisa con porcentajes e interpretación a través de tablas y figuras. Asimismo, la información proporcionada de los instrumentos aplicados ayudó a probar la hipótesis y establecer la correlación de dos variables por medio del software SPSS, la data permitió medir el grado de asociación y su intensidad.

Para elegir el tipo de análisis de correlación bivariados ya sea Pearson Spearman, se aplicó la prueba de normalidad a través de Shapiro Wilk que por el tamaño de la población que fue menor o igual a 50, ayudó a determinar la distribución normal de las dos variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente informe se asume los principios éticos propuesto por la Universidad César Vallejo, (2020), entre los que destaca: Autonomía: ya que las personas elegidas para participar en la investigación tuvieron la plena libertad de intervenir sin presión, ni condicionamiento. Justicia: los integrantes elegidos recibieron un trato igualitario sin exclusión alguna. Integridad humana: en la investigación el ser humano está por encima de todo. Por lo tanto, el respeto a la dignidad formó parte de su esencia. No maleficencia, el trabajo se desarrolló sin perjuicio de los participantes evitando ante todo la afectación de su integridad.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Percepción de los docentes de una institución educativa de Pucará respecto a las dimensiones de la variable clima institucional*

	Clima Institucional							
	Comunicación		Motivación		Participación		Confianza	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Bajo	4	16.0	3	12.0	5	20.0	1	4.0
Regular	21	84.0	19	76.0	17	68.0	16	64.0
Alto	0	0.0	3	12.0	3	12.0	8	32.0
Total	25	100.0	25	100.0	25	100.0	25	100.0

Analizando las respuestas de los docentes respecto a las percepciones de las dimensiones de la variable clima institucional (tabla 1); se aprecia que la dimensión Comunicación, el 84% de maestros la percibe en un nivel regular en tanto que el 16% la percibe como nivel bajo; en la dimensión Motivación, el 76% la percibe como nivel regular y el 12% como nivel bajo y alto respectivamente; en participación, el 68% la percibe como nivel regular, el 20% como nivel bajo y solo el 12% como nivel alto; y en la dimensión confianza, la mayoría de docentes la percibe como nivel regular, el 32% como nivel alto y el 4% indica que el nivel es bajo.

**Tabla 2**

*Percepción de los docentes de una institución educativa de Pucará respecto a la variable Clima Institucional*

	Clima Institucional	
	Docentes	%
Bajo	5	20.0
Regular	17	68.0
Alto	3	12.0
Total	25	100.0

En la tabla 2; se aprecia las respuestas de los docentes sobre la percepción del nivel del clima institucional; el mayor porcentaje corresponde al nivel regular con un 68% (17) de los maestros, seguido del nivel bajo con un 20% (5) de docentes y solo el 12%, es decir 3 de ellos indican que el nivel es alto. De acuerdo a lo señalado en el texto anterior se puede concluir que la mayoría de docentes encuestados aseveran que el clima institucional de una entidad educativa de Pucará se encuentra en el nivel regular.

**Tabla 3**

*Percepción de los docentes de una institución educativa de Pucará respecto a las dimensiones de la variable Desempeño docente*

	Nivel de desempeño docente							
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Bajo	2	8.0	3	12.0	4	16.0	0	0.0
Regular	12	48.0	13	52.0	11	44.0	12	48.0
Alto	11	44.0	9	36.0	10	40.0	13	52.0
Total	25	100.0	25	100.0	25	100.0	25	100.0

Analizando las respuestas de los docentes respecto a las percepciones mostradas en la (tabla 3); se aprecia que en la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 48% de docentes la percibe como nivel regular en tanto que el 44% la percibe como nivel alto y solo el 8% percibe un nivel bajo; En cuanto a la Enseñanza para el aprendizaje el 52% percibe como nivel regular, el 36% nivel alto y el 12% como nivel bajo y alto; respecto a participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el 44% la percibe en un nivel regular, el 40% como nivel alto y el 16% como nivel bajo; y en Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente la mayoría de docentes la percibe como nivel alto en un 52%, seguido del nivel regular en 48%.

**Tabla 4**

*Percepción del Nivel de desempeño docente de una institución educativa de Pucará*

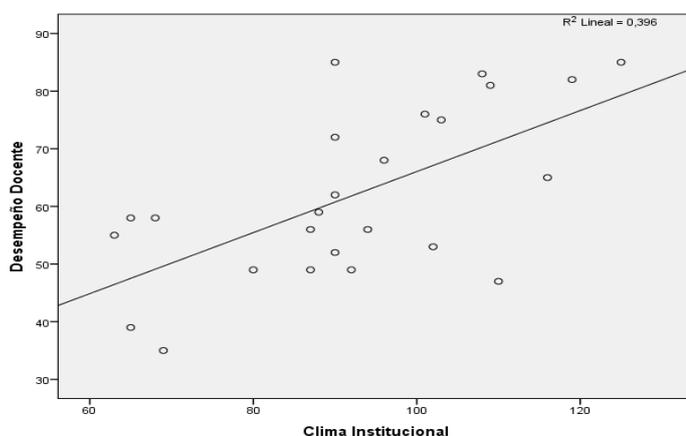
	Desempeño Docente	
	Docentes	%
Bajo	2	8.0
Regular	12	48.0
Alto	11	44.0
Total	25	100.0

En la tabla 4; se aprecia las respuestas de los profesores sobre la percepción del nivel de desempeño que manifiestan demostrar, el mayor porcentaje corresponde al nivel regular con un 48.0%, (12) de docentes, seguido del nivel alto con un 44.0% (11) de docentes y 8.0% (2) de docentes perciben un nivel bajo. De acuerdo a lo señalado en el texto anterior se puede concluir que la mayoría de docentes encuestados afirman que el desempeño reflejado en la institución educativa está en un nivel regular.

### **Análisis correlacional**

**Figura 2**

*Diagrama de dispersión entre el Clima Institucional y Desempeño Docente de una institución educativa de Pucará.*



El diagrama indica una relación lineal directa o positiva entre el Clima Institucional y Desempeño Docente de una entidad educativa ubicada en Pucará. Además, claramente se muestra que también hay una relación lineal de las dimensiones de la variable clima institucional con desempeño docente (ver anexos).

#### **Contraste de normalidad**

H<sub>01</sub>: La variable clima institucional presenta una distribución normal

H<sub>a1</sub>: La variable clima institucional no presenta una distribución normal

H<sub>02</sub>: La variable desempeño docente presenta una distribución normal

H<sub>a2</sub>: La variable desempeño docente no presenta una distribución normal

H<sub>03</sub>: La dimensión i presenta una distribución normal

H<sub>a3</sub>: La dimensión i no presenta una distribución normal

i= 1 comunicación, i=2 motivación, i =3 participación, i=4 confianza

#### **Tabla 5**

*Prueba de normalidad - Shapiro-Wilk de las variables y sus dimensiones del clima institucional y la variable desempeño docente.*

	Estadístico	gl.	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	0,957	25	0,355
Comunicación	0,949	25	0,242
Motivación	0,964	25	0,498
Participación	0,907	25	0,027
Confianza	0,919	25	0,050
DESEMPEÑO DOCENTE	0,946	25	0,205

Tal como se observa en la tabla 5, la prueba de normalidad realizada mediante el coeficiente Shapiro-Wilk de las variables Clima Institucional con sus dimensiones y Desempeño se aprecia que las puntuaciones de la dimensión participación y confianza presentan una probabilidad menor e igual al 5% por tanto, se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Sin embargo, respecto a comunicación y motivación muestra una probabilidad mayor al 5% por lo que no se rechaza la H<sub>0</sub>.

### Contraste de relación entre variables

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión i y el desempeño docente.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la dimensión i y el desempeño docente.

i= 1 comunicación, i=2 motivación, i =3 participación, i=4 confianza

**Tabla 6**

*Prueba de correlación entre las variables Clima Institucional y sus dimensiones con Desempeño Docente de una institución educativa de Pucará.*

Variables	Coefficiente r de Spearman	Sig.
Clima institucional y Desempeño docente	0,548	0,005
Dimensión comunicación y Desempeño docente	0,437	0,029
Dimensión motivación y Desempeño docente	0,547	0,005
Dimensión participación y Desempeño docente	0,528	0,007
Dimensión confianza y Desempeño docente	0,602	0,001

Tomando en consideración la Hipótesis nula de no relación entre las variables, además de las dimensiones de la variable clima institucional con la variable desempeño docente, con resultados hallados en cada caso es menor al 5%.

Asimismo, se estableció la relación entre cada una de las dimensiones de la variable clima institucional y las características de desempeño docente, siendo estas de nivel positiva moderada en cada caso, dado los valores del Coeficiente de Spearman  $r = 0,548$ . Además, se puede apreciar la relación media de las 4 dimensiones, Comunicación ( $r=0,437$ ), motivación ( $r=0,547$ ), participación ( $r=0,528$ ), confianza ( $r = 0,602$ ) con desempeño docente.

## V. DISCUSIÓN

Un aspecto esencial que tiene que ver con la calidad educativa, es el papel que desempeña la función del maestro, su participación, el involucramiento en acciones y actividades propias de la institución, definitivamente esta actuación que forma parte del talento humano, en organizaciones educativas es llamado por los teóricos como clima institucional que de acuerdo con García et al. (2020), MINEDU (2017), Briones-Álvarez (2017), corresponde al espacio o ambiente de trabajo Martín (2000) generado por una institución dedicada a la educación, donde un conjunto de agentes se interrelacionan por medio de sus experiencias, creencias, percepciones, ideologías; ambiente que debe ser favorable, digno para lograr los objetivos propuestos, justamente es aquí donde el maestro quien con su actuación, preparación, participación y profesionalismo aspectos inherentes del desempeño docente contribuye a tal intención.

Cabe destacar que las variables de la investigación fueron trabajados desde las teorías sobre las necesidades motivadoras de McClelland en el año 1951, la inteligencia emocional sustentada por Goleman (2022), y el enfoque por competencias propuesto por Tobón en que se enfatiza el rol fundamental que cumplen los desempeños que deben manifestar todos los agentes comprometidos en educación como una evidencia contundente y específica de actuación idónea y pertinente en espacios formativos que cuya intención es lograr el desarrollo de competencias (MINEDU, 2018). Y para ello, son las entidades educativas las llamadas a generar los espacios de interacción emocional seguros, oportunos, con maestros emocionalmente saludables, motivados, desprovistos de ideologías cargadas de mensajes negativos, castigadores que buscan en los estudiantes y colegas sembrar el miedo, el pánico, la desconfianza, el conflicto solo por el hecho de demostrar la superioridad propiciando ambientes de trabajo desfavorables como lo indican Huertas y Zeta (2019). Es así que la teoría de necesidades motivacionales e inteligencia emocional se acoplan a estos fundamentos afirmando que frente a contextos cargados de incertidumbre, cambios bruscos, de alguna manera se hace urgente espacios cargados de respeto, reconocimiento, participación, comunicación, motivación, que propicien el trabajo colaborativo, la confianza entre profesionales como lo indica (Zhang et al., 2021), en vistas que son

aspectos fundamentales para lograr mejores desempeños en los maestros y profesionales que tienen a cargo tal difícil función: la formación integral de los estudiantes, eso también es corroborado por Alarcón (2018) al afirmar que para mejorar los desempeños y actuaciones de los maestros, es importante fomentar espacios y relaciones de interacción seguras, con grupos humanos emocionalmente sanos, motivados, empáticos con habilidades sociales que promuevan climas favorables. Es por eso que en la presente investigación el propósito fundamental **fue determinar la relación entre clima Institucional y desempeño docente**, donde los resultados obtenidos por medio de Coeficiente de Spearman fueron que  $r = 0,548$  lo que permite afirmar que la relación es positiva moderada, datos que de alguna manera coinciden con una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional desarrollada por Budiyo et al. (2020) con las mismas variables, con una muestra de 59 docentes de secundaria y donde concluye que entre las variables la relación es positiva, aceptando la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), con un valor de 0,7, asimismo vale aclarar que si bien no recurrió al mismo tipo de análisis ya que se apoyó en el Kolmogorov-Smirnov lo interesante es que se logra determinar la relación entre constructos.

De igual manera se tiene el aporte de Loayza (2017) quien en una investigación desarrollada en Lima y con una muestra de 76 maestros dos cuestionarios tipo Likert con un valor de confiabilidad del alfa de Cronbach entre 0,840 - 0,954, con algunas dimensiones parecidas a las asumidas en la presente investigación se llegó a encontrar el grado de relación entre las variables de estudio de  $Rho = 0,683$ , estableciendo la relación positiva y aceptándose definitivamente la hipótesis alternativa. También cabe indicar que a pesar de tener la misma cantidad de muestra que la tomada en el estudio actual (25 docentes); el trabajo realizado en Piura por Garrido (2020), con el mismo tipo de cálculo Rho Spearman, la misma de técnica de recojo de información y con algunas dimensiones parecidas a las asumidas en el trabajo presentado, los resultados reflejaron que la relación entre clima institucional y desempeño docente es positiva muy buena con  $r = 0,910$ . Lo que llama la atención son los resultados proporcionados por Guevara y Villalobos (2020) en una investigación realizada en Ferreñafe con 53 docentes, recurriendo al

tipo de análisis de correlación de Pearson, logra inferir que la relación entre ambas variables es débil.

Para cumplir con el propósito principal del informe, una de las acciones fue identificar como **se encuentra el clima institucional de la institución educativa**, llegando a tener como datos que del 100% de docentes encuestados, la mayoría es decir el 68% afirma que el ambiente en donde labora es regular, el 20% indicó que el nivel percibido fue bajo, solo el 12% afirmó que el nivel es alto. Datos que de alguna manera coinciden con los proporcionados por Cenas-Cahcón et al. (2021) quienes trabajaron con una población de 191 maestros de 13 escuelas estatales de la región Lima, recurriendo a un cuestionario validado por juicio de experto y con un grado de confiabilidad de 0.95, concluyendo que, del 100% de los participantes, el 46% afirma que el nivel de clima donde se desenvuelven es regular. Por otro lado también está la información alcanzada por Villar (2018) en un estudio realizado en Chiclayo con 45 maestros, utilizando a un cuestionario tipo Likert, con un nivel de confianza interna alcanzado de 0,969 igual a la obtenida en la presente investigación. Vale indicar que el autor también recurre a las mismas dimensiones y total de ítems sin embargo no usa las mismas categorías para identificar el nivel de clima institucional, lo interesante es que llegó a la concluir que del 100% maestros, el 46% indicó que el clima institucional es desfavorable y un 15% favorable, lo que de alguna manera permite verificar el problema señalado en el capítulo I.

Sin embargo, lo que si llama la atención son los datos proporcionados por Varias (2017) quien al trabajar con 38 participantes, apoyado en la técnica de encuesta con escala Likert de 42 ítems y distintas dimensiones; los resultados a los llegó no concuerdan con los obtenidos en el presente trabajo ya que el investigador afirma que el 100% de docentes seleccionados coinciden en aseverar que el clima generado en la institución educativa es alto.

Para examinar sobre el nivel de desempeño docentes, se recurrió a la teoría propuesta por Sergio Tobón en el año 2002 denominada enfoque por competencias que de acuerdo con planteado por Quiñones et al. (2021) y Aguilar (2017) quienes en sus investigaciones afirman que es un aspecto esencial a considerar y evaluar

en el siglo XI, es el desempeño idóneo que debe manifestar el maestro para asegurar la calidad educativa, es por ello que uno de las intenciones específicas fue precisamente **identificar el nivel de desempeño docente de un grupo de participantes de una institución educativa de Pucará** y en el que se evidenció, que el mayor porcentaje de maestros con el 48% indicó conscientemente que el nivel de desempeño es regular y el 8% afirmó que el desempeño está en un nivel bajo. Estos datos de igual manera se vinculan con el reporte de Cenas-Cahcón et al. (2021) realizado en un artículo científico de Lima, en la que una de sus acciones fue identificar el nivel de desempeño docente de una institución de Lima, con un 191 participantes de entidades educativas de nivel secundaria, empleando un cuestionario con las mismas dimensiones y escalas utilizadas en la presente tesis, llegando a inferir que el 68% de maestros afirmaron que el desempeño docente es regular y solo 32% lo cataloga como bueno.

Cabe precisar que dichos resultados no coinciden con la información proporcionada por Garrido (2020) quien trabajó una Investigación de carácter no experimental correlacional, con 25 maestros a quienes se le aplicó un cuestionarios con 30 ítems, con las mismas dimensiones que las asumidas en el actual estudio, cabe indicar que el instrumento empleado por el autor fue validado por criterio de expertos, alcanzando un grado de confianza interna de 0,89, calificado como altamente confiable y donde se llegó a concluir que del 100% de encuestados, la mayoría de docentes indicaron que el desempeño es alto 60% y solo el 40% lo considera que está en medio.

Asimismo, cabe indicar que en el presente estudio también se propuso tomar en consideración las dimensiones de la variable clima institucional como lo considera Martín (2000) al señalar a la comunicación, la motivación, la confianza y participación como aspectos esenciales y particulares de ese espacio, ambiente de trabajo o contexto donde se desenvuelve el maestro y que a la vez Garrido (2020) indica que es esencial considerar a hora de diagnosticar el clima institucional, por ello a través de sus fundamentos se buscó determinar la relación con variable desempeño docente, donde a través del análisis correlacional recurriendo a Rho Spearman, se llegó a **establecer la relación entre las dimensiones de comunicación y desempeño docente**, cuyos resultados indicaron que la

mayoría de docentes, es decir, el 84% indicó que la comunicación manifestada en su institución es regular y un 16% lo considera como bajo afectando definitivamente aspectos relacionados con la fluidez y traslado de información, agilidad, transparencia y transmisión de información, la aceptación y respeto a las normas, la rapidez y agilidad en el trabajo, esto según los datos obtenidos repercute definitivamente en el desempeño del maestro, con  $Rho = 0,437$  y un  $p=0.029 < 0,05$ ; con una distribución normal, determinándose una correlación positiva, sin embargo, es preciso señalar que la información proporcionada no concuerda con lo obtenido por Garrido (2020) a pesar de evaluar los mismos indicadores de la dimensión señalada, los resultados difieren en porcentajes, al afirmar que un total de 25 maestros encuestados con la misma metodología, la mayoría, es decir el 60% afirmaron que la comunicación en su entidad es buena, y solo un 4% es mala, sin embargo el autor categóricamente si llega a concluir por medio del cálculo del Rho de Spearman = 0,672 que si se observa una relación entre ambas categorías, la misma que es positiva buena.

Para **establecer la relación entre motivación y desempeño del maestro**, la presente investigación consideró la teoría de las necesidades motivacionales propuesta por McClelland y asumidas por Villar (2018) en un trabajo realizado, afirmando que en las entidades educativas, los directivos y maestros al logran alcanzar estatus, prestigio y asumir el liderazgo en su desempeño y participación oportuna en el trabajo, contribuyen de sobre manera en la motivación profesional y personal de cada docente. Fundamentos que permitieron estructurar indicadores en el instrumento propuesto donde el reconocimiento, la satisfacción y prestigio como partes importantes de la mencionada dimensión motivación en la investigación toman relevancia y se relacionan de manera directa positiva con el constructo desempeño del maestro con  $Rho$  Spearman 0,547 y un valor de  $p=0.005 < 0,01$  reflejando una distribución normal aceptando la hipótesis nula, asimismo se puede identificar en la investigación a través de la aplicación de la estadística inferencial, la mayoría de docentes, es decir el 76% indicaron que el nivel de motivación evidenciada en la escuela es regular y el 12% bajo.

En cuanto a **determinar la relación entre confianza y desempeño docente** en la investigación desarrollada, lo que se puede evidenciar de la información otorgada

de población de estudio fue que del 100%, la mayoría de maestros 64% coincidieron en afirmar que el grado de confianza en la institución educativa es regular, solo un porcentaje mínimo alcanza el nivel alto con el 32%, aquí se evaluó aspectos como la sinceridad en las relaciones, el trato amical, la confianza entre colegas. Asimismo, la prueba de correlación entre dimensión y variable desempeño docente se pudo identificar que  $r_s=0,602$  y considerada una correlación positiva moderada y además asumir una relación directa y positiva. Resultados que de alguna manera coinciden con lo propuestos por Fitria (2018) en un trabajo de tipo descriptivo correlacional desarrollado en Indonesia en la ciudad de Palembang, con 326 maestros de nivel secundaria de instituciones privadas, los resultados mostraron que la confianza tiene un efecto directo positivo sobre el desempeño docente que están íntimamente relacionadas, además concluye indicando que la confianza determina positivamente el desempeño docente.

En cuanto a la **relación entre la dimensión participación y desempeño docente**, lo que se pudo encontrar que el  $Rho=0,528$ , estableciendo una relación positiva moderada. También se pudo identificar que el 68% de maestros consideran que la participación está en un nivel regular y solo el 12 % es alto, tomándose como aspectos importantes el involucramiento en las actividades, el trabajo colegiado, la participación en reuniones y coordinaciones, el nivel de participación en la toma de decisiones como parte importante de la mencionada dimensión. Resultados que de alguna manera concuerdan con los obtenidos por Garrido (2020) en el trabajo desarrollado con un total de 25 docentes, donde se llegó a obtener un valor correlación Rho de Spearman de = 0,412 describiéndose como correlación positiva moderada y determinándose que entre participación y el constructo desempeño docente están directamente relacionadas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de una relación entre las variables, por los resultados obtenidos del coeficiente de Spearman  $r=0,548$ , siendo una relación positiva moderada.
2. Según los resultados obtenidos se identificó que el clima institucional en una entidad educativa de Pucará, el 68% de docentes lo percibieron como regular y solo un 12% lo consideró como alto.
3. En cuanto al desempeño docente, los resultados reflejaron que el 48% de maestros lo identificaron como regular y un 44% como alto.
4. Respecto a la dimensión comunicación y su relación con el desempeño, según el análisis correlacional se evidenció que fue positiva, resultados obtenidos por medio de Rho de Spearman con un valor de  $r= 0,437$  y una distribución normal mostrándose en aspectos como respeto, aceptación, rapidez y traslado de información.
5. Asimismo, sobre la dimensión motivación y su relación con el desempeño docente, por el cálculo realizado a través Rho de Spearman, con el valor de  $r= 0,547$  se determinó una relación positiva y una distribución normal evidenciándose en aspectos como el reconocimiento, el prestigio y satisfacción.
6. Se determinó que la relación establecida entre confianza y desempeño del maestro, fue positiva moderada con que el valor de  $r_s=0,602$  mostrándose en los aspectos como la sinceridad, el trato amical, las relaciones entre compañeros de trabajo.
7. Finalmente, en cuanto a la relación entre participación y desempeño docente se determinó una relación positiva moderada según el  $Rho=0,528$  y mostrándose en situaciones como participación en actividades, trabajo colegiado, equipos de reuniones y coordinaciones.

## VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la institución, trabajar con entidades aliadas como el MINEDU, UGEL de Jaén con el fin de generar espacios oportunos para trabajar proyectos en mejora de la comunicación, la participación y la confianza, tan necesarios en el ambiente de trabajo.
2. De igual manera como una alternativa para mejorar el nivel de desempeño de los profesores, se sugiere al máximo representante de la entidad educativa propiciar actividades como: reuniones periódicas, encuentros académicos, conversatorios, debates y reconocimientos que generen el compromiso e identificación con la entidad por medio
3. A los maestros se les invoca a asumir los principios pedagógicos del enfoque educativo por competencias que exige el MINEDU, ya que, al hacerlo, se interiorizará aspectos fundamentales como el respeto, la aceptación a la norma, la idoneidad, el compromiso, el interés, actitudes que ayudan a fomentar la comunicación, la motivación, el trabajo en equipo, la cooperación y mejorar el desempeño de los maestros.
4. A los profesionales en educación que una forma de fortalecer el nivel de satisfacción personal y profesional, es asumir el hábito de la asistencia recurrente a las capacitaciones programadas por el MINEDU.
5. A los directivos y docentes continuar participando de actividades que ayuden a fortalecer la motivación, la comunicación fluida, internalizar valores de respeto y compromiso, participar de las reuniones colegiadas donde se identifican los logros y debilidades propias de la práctica pedagógica con el fin de mejorar la actuación docente.
6. Se sugiere a las autoridades del plantel que una forma de generar mejores desempeños en los maestros, es realizando evaluaciones de proceso con el fin de identificar falencias y trabajar alternativas de mejora.
7. A los futuros profesionales, invocarles a tomar como base la investigación presente y desarrollar investigaciones experimentales con el fin de generar propuestas, proyectos, planes oportunos que ayuden a mejorar el clima de entidades educativas o el desempeño docente.

## REFERENCIAS

- Aguilar, F. (2017). El currículo basado en competencias profesionales integradas en la universidad Ecuatoriana. *Estudios y Experiencias En Educación*, 16(31), 129–154. <https://revistas.ucsc.cl/index.php/rexe/article/view/404/367>
- Aguilar, F. I., Denegri, M. I., Collazos, M. A., Castro, M. C., & Duran, K. L. (2021). *The development of scientific training in Peru*. UNESCO, CAEIN. file:///D:/ASESORIA/V/desempeño/MARCO TEORICO/libroo.pdf
- Aguinaga, S. J., & Sánchez, S. J. (2020). Énfasis en la formación de Habilidades Blandas en mejora de los aprendizajes. *EDUCARE ET COMUNICARE: Revista de Investigación de La Facultad de Humanidades*, 8(2), 78–87. <https://doi.org/10.35383/educare.v8i2.470>
- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: Una revisión bibliográfica Institutional climate : a literature review. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (1), 11–21. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Alarcón, F. E. (2018). *Modelo de gestión institucional sustentada en la teoría de la inteligencia emocional y en las relaciones humanas para mejorar el clima institucional en la I.E. N°16006 “Cristo Rey” A.A.HH. Fila Alta. Provincia de Jaen. 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6590/BC-1265 ALARCON DIAZ FLORMIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6590/BC-1265%20ALARCON%20DIAZ%20FLORMIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barra, MAQ, Lora-Loza, M., Cedrón-León, Y., Rodríguez-Vega, J., Barra, FSQ, Castillo-Castro, V. (2022). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *En Lano, Y., Saotome, O., Kemper Vásquez, GL, Cotrim Pezzuto, C., Arthur, R., Gomes de Oliveira, G. (Eds), 207*. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9\\_63](https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63)
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Title: Assessing organizational climate: Psychometric properties of the ecals scale. *Anales de Psicología*, 37(1), 168–177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Bernardo , C.E., Carbajal, Y. M. y Contreras, V. R. (2019). *Metodología de la Investigación*. Universidad De San Martín De Porres. [https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II CICLO/METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.pdf](https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf)
- Berthoud, L., & López, A. (2013). *Clima y cultura, componentes de la calidad educativa*. Universidad FASTA Ediciones. <http://www.ufasta.edu.ar/biblioteca/files/2013/03/CLIMA-Y-CULTURA-978->

- Bianchetti, A. F. (2017). Calidad educativa: Concepciones y debate. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 19(1), 1–3. <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/1502/1516>
- Bolaños, J. . (2015). Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos. *Ekp*, 13(3), 1576–1580. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Brinia, V., Selimi, P., Dimos, A., & Kondea, A. (2022). The Impact of Communication on the Effectiveness of Educational Organizations. *Education Sciences*, 12(3), 2–16. <https://doi.org/10.3390/educsci12030170>
- Briones-Álvarez, M. R. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. *Perspectiva*, 18(1), 27–33. [http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/27/articles/517/submission/517-133-1850-1-2-20171210.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/517/submission/517-133-1850-1-2-20171210.pdf)
- Budiyono, Bukman, L. & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance. *Covid-19: Challenge to SDG and Globalization*, 2(III), 103–115. [file:///C:/Users/User/Downloads/Bukman dan Budiyono \(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Bukman%20dan%20Budiyono%20(1).pdf)
- Cabero, J., Llorente, M. del C., & Morales, J. A. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261–279. <http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/17206>
- Cabezas, R. J. y Montero, E. (2020). Incidencia de la motivación en el desempeño docente: un acercamiento hacia la calidad. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(7), 27–34. <https://doi.org/10.9790/0837-2507132734>
- Calderón-Guevara, C., Racines-Cabrera, M. R., Castañeda-Lasso, G., & Rodríguez-Arboleda, F. (2021). Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia. *CPAH Scientific Journal of Health*, 5(1), 734–759. <https://doi.org/10.56238/cpahjournalv5n1-006>
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). Organizational culture and its influence in business sustainability. The importance of culture in corporate sustainability. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352–365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Cenas-Cahcón, F., Blaz-Fernández, F., & 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), 964–979.  
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>

Chavero-Tapia, R. M. d. los A. (2020). Los Cuatro Pilares de la Cooperación. *Revista Con-Ciencia*, 13(3), 11–15.  
[https://photos.state.gov/libraries/mexico/310329/28april/The\\_Four\\_Pillars\\_of\\_Cooperation\\_\\_ESP.pdf](https://photos.state.gov/libraries/mexico/310329/28april/The_Four_Pillars_of_Cooperation__ESP.pdf)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] Y La Organización de Estados Iberoamericanos [OEI]. (2020). *Juventud y trabajo Habilidades y competencias necesarias en un.* Naciones Unidas.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf)

Cvetković-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>

Díaz, E., & 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/3906/2944>

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 717–739.  
[http://www.ub.edu/obipd/wp-content/uploads/2020/06/El\\_desempen\\_o\\_del\\_docente\\_como\\_factor\\_as.pdf](http://www.ub.edu/obipd/wp-content/uploads/2020/06/El_desempen_o_del_docente_como_factor_as.pdf)

Esquerre, Y. A. (2020). *Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del IESP Sabio Nacional Antúnez de Mayolo en Lince* [Tesis de Maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae].  
[https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1089/Esquerre\\_Yesenia\\_tesis\\_maestria\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1089/Esquerre_Yesenia_tesis_maestria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific Techology Research*, 7 (7), 81–86.  
<file:///C:/Users/User/Downloads/HappyFitria.pdf>

Franco-López, J. A., Vélez, F. M. y López-Arellano, H. (2018). *La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: Estudio de casos* (C. Editor & C. Asesor (eds.)). <file:///D:/ASESORIA/virginia/realidd/FRANCO LOPEZ 2018.pdf>

García, M., Vesga, J. J., & Gómez, C. A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y*

*práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia.  
<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

- Garrido, F. (2020). Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura, 2020 [UCV]. In *Psikologi Perkembangan*.  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmloi/handle/11531/1046>
- Ghaffarian, S., & Osam, N. (2021). A Study of Teacher Performance in English for Academic Purposes Course: Evaluating Efficiency. *SAGE Open*, 11(4), 1–9.  
<https://doi.org/10.1177/21582440211050386>
- Goleman, D. (2022). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual Daniel Goleman*. Bestseller Mundial.
- Guevara, F. M. y Villalobos, M. E. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño de los docentes de la institución educativa Santa Lucia de Ferreñafe* [Tesis de Maestría, UCV].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72526/Guevara\\_MFDM-Villalobos\\_AME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72526/Guevara_MFDM-Villalobos_AME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hasan, R., Miah, S., & Kamaruzzaman. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 403–406. <https://doi.org/10.36713/epra4849>
- Hernández, C., Fernández, C. y Baptisa, M. (2014). *Metodología de la investigación jurídica*. (2da ed). Mc Graw Hill Education. <https://doi.org/10.18041/978-958-8981-45-1>
- Huertas, L. R. y Zeta, K. P. (2019). *La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas ; organismos educativos* [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego].  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7336/1/B\\_ADM\\_LILIAN.HUERTAS\\_KEYLA.ZETA\\_LA.REMUNERACION.ECONOMICA%282%29.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7336/1/B_ADM_LILIAN.HUERTAS_KEYLA.ZETA_LA.REMUNERACION.ECONOMICA%282%29.pdf)
- Hung, L. (2020). Teachers' motivation and its influence on quality education: A study at a center for foreign languages in Vietnam. *Can Tho University Journal of Science*, 12(3), 17–26. <https://doi.org/10.22144/ctu.jen.2020.020>
- Inter-American Development Bank [IDB]. (2018). Annual Report the year in Review. In *IDB*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0001625>
- Kadtong, M. L., Unos, M. A., Antok, T. D., & Midzind, M. A. E. (2017). Teaching performance and job satisfaction among teachers at region XII. *Proceedings*

*Journal of Education, Psychology and Social Science Research*, 4(1), 113–122. file:///C:/Users/User/Downloads/SSRN-id3169846 (2).pdf

Kars, M., & Inandi, Y. (2018). Relationship between School Principals' Leadership Behaviors and Teachers' Organizational Trust. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 74, 145–164. file:///C:/Users/User/Downloads/ejer.2018.74.8.pdf

León, H.C.R., Navarro, E.R.N. Melendez, L. V. M., Salazar, T.R.M., Yuncor, N. R. C. María, E. M. M. (2011). Job satisfaction factors in secondary school teachers, public and private institutions in a Peruvian Region. *MCypriot Journal of Education*, 2(6), 61–74. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i6.6566>

Loayza, Y. (2017). *El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla*. [Tesis de Maestría, UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12851>

Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, 27, 103–117. <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736/20576>

Ministerio de Educación [MINEDU]. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. Minedu. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5922>

Ministerio de Educación [MINEDU]. (2018). *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Minedu. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Molina, J. R. (2017). *Pasos para la elaboración de un trabajo de investigación*. Creative Commons. [https://www.academia.edu/38229631/Pasos\\_para\\_la\\_elaboración\\_de\\_un\\_trabajo\\_de\\_grado\\_pdf](https://www.academia.edu/38229631/Pasos_para_la_elaboración_de_un_trabajo_de_grado_pdf)

More, R. A. y Morey, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas Contemporaneas: Educación, Política y Valores*, 8(7044), 1–25. file:///C:/Users/User/Downloads/2588-Texto del artículo-3247-1-10-20210225.pdf

Moreno, C. I. (2017). Las reformas en la educación superior pública en México: rupturas y continuidades. *Revista de La Educación Superior*, 46(182), 27–44. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2017.03.001>

Navarro, L. E. (2018). *Programa de capacitación en gestión administrativa para superar los conflictos interpersonales entre el personal jerárquico, administrativo y docente en la institución educativa Enrique López Albújar*,

*distrito Piura 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].

[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6570/BC-2349 NAVARRO PALACIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6570/BC-2349_NAVARRO_PALACIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Norboevich, T. B. (2020). Analysis of Psychological Theory of Emotional Intelligence. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 8(3), 99–104. <http://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2020/03/Full-Paper-ANALYSIS-OF-PSYCHOLOGICAL-THEORY-OF-EMOTIONAL-INTELLIGENCE.pdf>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Paquiyauri, W. (2018). *Desempeño Docente y logros de aprendizaje en una Institución Educativa del distrito de Ayacucho - 2017* [Tesis de Maestría, UCV].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28234/paquiyaauri\\_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28234/paquiyaauri_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C., & Mora, N. (2020). Factors that affect teaching performance in high and low effectiveness schools in Mexico. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educacion*, 18(2), 77–95. <https://doi.org/10.15366/REICE2020.18.2.004>

Quiñones, L., Zárate - Ruiz, G., Miranda - Aburto, E. y, & Sosa, P. (2021). Enfoque por competencias (EC) y Evaluación formativa (EF). Caso: Escuela rural. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 10–24. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1036>

Rivai, Umar, M & Moh, Z. (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>

Rubio, F. J., & Olivo-Franco, J. L. (2020). Dificultades del profesorado en sus funciones docentes y posibles soluciones. Un estudio descriptivo actualizado. *Ciencia y Educación*, 4(2), 7–25. <https://doi.org/10.22206/cyed.2020.v4i2.pp7-25>

Sánchez, J. O. y Ferreira, L. C. (2019). Necesidades, expectativas y requerimientos para la formación avanzada de directivos y docentes. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(25), 47–66. <https://doi.org/10.21830/19006586.359>

- Sánchez, F. (2018). *El liderazgo directivo y transformacional como estrategias de intervención para mejorar la calidad del desempeño laboral docente en la institución educativa N° 11534 José Campos Peralta, Distrito de Pítipu, provincia Ferreñafe, región Lambayeque, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6342/BC-2779\\_SANCHEZ\\_DIAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6342/BC-2779_SANCHEZ_DIAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Selma, C., Zahra, N., & Chin, H. L. (2022). Challenges on The Competency-Based Approach Implementation, Case of Algeria. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 10(1), 17–24. <https://jupidi.um.edu.my/index.php/JUKU/article/view/35300/14335>
- Syahril, S., & Hadiyanto, H. (2018). Improving School Climate for Better Quality Educational Management. *Journal of Educational and Learning Studies*, 1(1), 16–22. <https://doi.org/10.32698/0182>
- Torres, C. R. (2021). *Relaciones Interpersonales y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019* [Trabajo de investigación, Universidad Peruana de las Américas]. [http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1998/TRABAJO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_DE\\_BACHILLER\\_-\\_CARMEN\\_ROSA\\_TORRES\\_CARRASCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1998/TRABAJO_DE_INVESTIGACION_DE_BACHILLER_-_CARMEN_ROSA_TORRES_CARRASCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, L. (2018). *El trabajo colegiado mejora la planificación curricular y los aprendizajes de la Institución Educativa N° 36738 Los Brillantes Acoria Huancavelica* [Trabajo de investigación de segunda especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/49750823-5716-4182-ab78-02308ce16c86/content>
- Universidad César Vallejo (UCV). (2020). *Código de ética en la investigación* (RCU N° 0340-2021 /UCV; pp. 1–16).
- Varias, R. (2017). *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa “27 DE DICIEMBRE” del Distrito de Lambayeque* [Tesis de Maestría, UCV]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3816>
- Villafuerte, H. (2019). *Las habilidades socioemocionales en el desempeño docente en la institución educativa Luis Vallejos Santoni, Cusco, 2019* [Trabajo de investigación, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12658/EDvichh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villar, C. (2018). *Clima institucional y desempeño docente de la institución educativa particular Alvert Einstein Pimentel - Chiclayo 2018* [Tesis de

Maestria, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2907/BC-TES-TMP-1728.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yusof, M. R., Yaakob, M. F. M., & Ibrahim, M. Y. (2019). Measurement model of teaching competency of secondary school teachers in Malaysia. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 14(20), 157–164. <https://doi.org/10.3991/ijet.v14i20.11465>

Zhang, X., Admiraal, W., & Saab, N. (2021). Teachers' motivation to participate in continuous professional development: relationship with factors at the personal and school level. *Journal of Education for Teaching*, 47(5), 714–731. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1942804>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Clima Institucional y Desempeño docente en una Institución Educativa de Pucará”				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Existe relación entre clima Institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará?	Determinar la relación entre clima Institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará	La existencia de relación entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará.	Variable 1 Clima institucional	D1 Comunicación
	<b>OE1</b> Identificar como se encuentra el clima institucional en una entidad educativa de Pucará.			D2 Motivación
	<b>OE2</b> Identificar nivel de desempeño docente.			D3 Participación
	<b>OE3</b> Determinar la relación entre comunicación y desempeño docente.			D4 Confianza
	<b>OE4</b> Determinar la relación entre motivación y desempeño docente.		Variable 2 Desempeño docente	D1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
	<b>OE5</b> Determinar la relación entre confianza y desempeño docente.			D2 Enseñanza para el aprendizaje
	<b>OE6</b> Determinar la relación entre participación y desempeño docente.			D3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
				D4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

## Anexo 2: Operacionalización de la variable Clima institucional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr.
<b>Variable 1:</b> Clima institucional	<p>MINEDU (2017) indica que el clima institucional es un concepto multidimensional vinculado a la percepción que los maestros desarrollan en función a las relaciones interpersonales, el trabajo pedagógico, el ambiente de la institución, su entorno físico, las creencias, los valores.</p> <p>la institución, su entorno físico, las creencias, los valores.</p> <p>Por su lado; Clima institucional es el ambiente de trabajo, constituye un factor fundamental en todos los procesos de gestión, innovación y cambio; es resultado de interacciones y acciones planeadas (Martín, 2000).</p>	<p>Las dimensiones de la variable son comunicación, motivación, participación y confianza (Martín, 2000).</p>	Comunicación	<p>Comunicación / traslado de información</p> <p>Rapidez / agilidad</p> <p>Respeto</p> <p>Aceptación</p> <p>Normas</p> <p>Espacios y horarios</p> <p>Ocultar información</p>	Del 1 al 7	Escala ordinal	Encuesta / Cuestionario
			Motivación	<p>Satisfacción</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Prestigio</p> <p>Autonomía</p>	Del 8 al 13		
			Participación	<p>Participación</p> <p>En las actividades</p> <p>Trabajo colegiado</p> <p>El profesorado propicia la participación</p> <p>Grupos formales e informales</p> <p>Equipos y reuniones de trabajo</p> <p>Coordinación</p>	Del 14 al 25		
			Confianza	<p>Confianza</p> <p>Sinceridad</p>	del 26 al 30		

## Operacionalización de la variable Desempeño docente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr.
<b>Variable 2:</b> Desempeño docente	El desempeño docente son aquellas actuaciones observables que manifiestan las personas, mismas pueden describirse, evaluadas expresadas en las competencias. Cada vez que el docente ejecuta una tarea los desempeños que son propios de las competencias desarrolladas por un buen docente (MINEDU, 2018).	Las dimensiones están constituidas por: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (MINEDU, 2018).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje. Evalúa constantemente el aprendizaje.	Del 1 al 4		
			Enseñanza para el aprendizaje	Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje. Evalúa constantemente el aprendizaje.	Del 5 al 10		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Actúa activamente Establece acciones de respeto	Del 11 al 14	(1) Nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre	Encuesta/ Cuestionario
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ejerce su profesión con una ética Demuestra honestidad y justicia	15 al 17		

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 22 de octubre del 2022

Señor

Mg. Segundo Juan Sánchez Tarrillo

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario sobre clima institucional** elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada **Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará.**

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable: **Clima institucional.**

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

*Ficha técnica del instrumento.*

*Instrumento de recolección de información*

*Ficha de validación de juicio de expertos.*

*Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



---

Morante Rojas, Virginia Elizabeth

## Ficha técnica del instrumento

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre Clima institucional

**2. Variable a medir:**

Clima institucional

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión A: comunicación	Ítems del 1 al 7
Dimensión B: motivación	Ítems del 8 al 13
Dimensión C: participación	Ítems del 14 al 25
Dimensión D: confianza	Ítems del 26 al 30

**4. Forma de administración:**

Se aplica a los estudiantes institución educativa de Pucará de forma individual a los profesores previendo encontrarse en las mejores circunstancias: confianza, tranquilidad y silencio, etc.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Clima institucional y sus dimensiones.

**7. Población a evaluar:**

Profesores institución educativa de Pucará: 25

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos sobre clima institucional

Hola gracias por participar en este estudio, **Clima institucional**. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Ítems	1	2	3	4	5
	<i>Muy bajo</i>	<i>Bajo</i>	<i>Regular</i>	<i>Alto</i>	<i>Muy alto</i>
1. ¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?					
2. ¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?					
3. ¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?					
4. ¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?					
5. ¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?					
6. ¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?					
7. ¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa?					
8. ¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?					
9. ¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?					
10. ¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?					
11. ¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?					
12. ¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?					
13. ¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?					
14. ¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?					
15. ¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?					

16. ¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?					
17. ¿En su opinión cuál es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?					
18. ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?					
19. ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?					
20. ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?					
21. ¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución?					
22. ¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?					
23. ¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?					
24. ¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?					
25. ¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?					
26. ¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?					
27. ¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?					
28. ¿Cómo consideras el nivel de trato amical entre los miembros de la institución educativa?					
29. ¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?					
30. ¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?					

## Anexo 4: Validación de Jueces de los instrumentos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima institucional	Clima institucional es el ambiente de trabajo, constituye un factor fundamental en todos los procesos de gestión, innovación y cambio; es resultado de interacciones y acciones planeadas (Martín, 2000)	Corresponde al espacio que es generado en la institución educativa por todos sus miembros que laboran y que será analizado a través de un cuestionario tipo Likert, con un total de 30 ítems recurriendo a la escala ordinal con el fin de determinar la relación existente con la variable 2.	<b>1 Dimensión Comunicación</b>	Traslado de información	¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?	(1) Muy bajo (2) Bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy alto	3	4	4	Ninguna
				Rapidez agilidad	¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?		4	4	4	Ninguna
				Respeto	¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?		4	4	4	Ninguna
				Aceptación	¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?		3	4	4	Ninguna
				Normas	¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?		4	4	4	Ninguna
				Espacios y horarios	¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?		4	3	4	Ninguna
				Ocultar información	¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa?		4	4	4	Ninguna
			<b>2 Dimensión Motivación</b>	Satisfacción	¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?		4	4	4	Ninguna
					¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?		3	4	4	Ninguna
					¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?		4	4	4	Ninguna
				Reconocimiento	¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?		4	3	3	Ninguna
				Prestigio	¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?		4	4	4	Ninguna
			Autonomía	¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?	4		4	4	Ninguna	
			<b>3 Dimensión participación</b>	En las actividades	¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?		4	4	4	Ninguna
					¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?		4	4	4	Ninguna

			Trabajo colegiado	¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?	4	4	4	Ninguna
			Participación del profesorado	¿En su opinión cual es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?	4	4	4	Ninguna
			Grupos formales e informales	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?	4	4	4	Ninguna
			Equipos y reuniones de trabajo	¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?	4	4	4	Ninguna
			Coordinación	¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
		<b>4 Dimensión de confianza</b>	Confianza	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de trato amical entre los miembros de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
			Sinceridad	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
					3	4	4	Ninguna
					3	4	4	Ninguna
					4	4	4	Ninguna
			4	4	4	Ninguna		
			4	4	4	Ninguna		

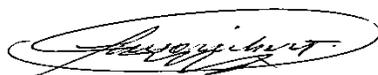
### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario). Apto para ser aplicado**

**Conclusión de la Validación:** Revisado el cuestionario sobre clima institucional, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio correlacional, procedo a **confirmar su validez de contenido.**

El experto evaluador es Licenciado en Educación, de la especialidad de ciencias sociales y filosofía, con maestría en investigación y docencia universitaria, con más de 18 años de experiencia, tiene estudios concluidos y diploma en trámite de doctorado, ha laborado como docente en distintas universidades de la región en el campo de la investigación, ha sido jurado de tesis y en la actualidad se desempeña como docente y asesor de tesis de la UNPRG.



Mg. Segundo Juan Sánchez Tarrillo  
DNI 16784873

# Constancia de SUNEDU



## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SANCHEZ TARRILLO
Nombres	SEGUNDO JUAN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16784873

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	MANUEL AUGENCIO SANDOVAL RODRIGUEZ
Director	SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA
Fecha de Expedición	14/09/16
Resolución/Acta	318-2016-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2016-048

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 04 de Enero de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000508646

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de  
Aplicación autocradoado.  
Fecha: 04/01/2022 00:54:09-0510

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 22 de octubre del 2022

Señor

Mg. Silvia Josefina Aguinaga Vásquez

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario sobre clima institucional** elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada **Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará.**

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable: **Clima institucional.**

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

*Ficha técnica del instrumento.*

*Instrumento de recolección de información*

*Ficha de validación de juicio de expertos.*

*Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

*Atentamente,*



---

Morante Rojas, Virginia Elizabeth

## Ficha técnica del instrumento

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre Clima institucional

**2. Variable a medir:**

Clima institucional

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión A: comunicación	Ítems del 1 al 7
Dimensión B: motivación	Ítems del 8 al 13
Dimensión C: participación	Ítems del 14 al 25
Dimensión D: confianza	Ítems del 26 al 30

**4. Forma de administración:**

Se aplica a los estudiantes institución educativa de Pucará de forma individual a los profesores previendo encontrarse en las mejores circunstancias: confianza, tranquilidad y silencio, etc.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Clima institucional y sus dimensiones.

**7. Población a evaluar:**

Profesores institución educativa de Pucará: 25

## Ficha de validación de juicio de expertos 2

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima institucional	Clima institucional es el ambiente de trabajo, constituye un factor fundamental en todos los procesos de gestión, innovación y cambio; es resultado de interacciones y acciones planeadas (Martín, 2000)	Corresponde al espacio que es generado en la institución educativa por todos sus miembros que laboran y que será analizado a través de un cuestionario tipo Likert, con un total de 30 ítems recurriendo a la escala ordinal con el fin de determinar la relación existente con la variable 2.	<b>1 Dimensión Comunicación</b>	Traslado de información	¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?	(1) Muy bajo (2) Bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy alto	4	4	4	Ninguna
				Rapidez agilidad	¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?		4	4	4	Ninguna
				Respeto	¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?		4	3	4	Ninguna
				Aceptación	¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?		4	3	4	Ninguna
				Normas	¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?		4	4	4	Ninguna
				Espacios y horarios	¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?		4	4	4	Ninguna
			Ocultar información	¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa?	4		4	4	Ninguna	
			<b>2 Dimensión Motivación</b>	Satisfacción	¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?		3	3	4	Ninguna
					¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?		4	4	4	Ninguna
					¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?		4	4	4	Ninguna
				Reconocimiento	¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?		4	3	3	Ninguna
				Prestigio	¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?		4	4	4	Ninguna
			Autonomía	¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?	4		4	4	Ninguna	
<b>3</b>	En las actividades	¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna				

			<b>Dimensión participación</b>	¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?	4	4	4	Ninguna	
				Trabajo colegiado	¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?	4	3	4	Ninguna
				Participación del profesorado	¿En su opinión cual es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?	3	4	4	Ninguna
					¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?	4	4	4	Ninguna
				Grupos formales e informales	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?	4	4	4	Ninguna
					¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?	4	4	4	Ninguna
				Equipos y reuniones de trabajo	¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución?	4	4	4	Ninguna
					¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?	4	3	4	Ninguna
					¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?	4	4	4	Ninguna
				Coordinación	¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?	4	3	4	Ninguna
					¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?	3	4	4	Ninguna
			<b>4 Dimensión de confianza</b>	Confianza	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
						¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?	4	4	4
					¿Cómo consideras el nivel de trato amical entre los miembros de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
					Sinceridad	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?	4	4	4

					¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?		4	4	4	Ninguna
--	--	--	--	--	---	--	---	---	---	---------

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario). RECOMENDABLE PARA SU APLICACIÓN**

**Conclusión de la Validación:** Revisado el cuestionario sobre clima institucional, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio correlacional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

El experto evaluador es Licenciado en Educación, de la especialidad de ciencias sociales y filosofía, con maestría en investigación y docencia universitaria, con más de 17 años de experiencia, tiene estudios concluidos y diploma en trámite de doctorado, ha laborado como docente y coordinadora de área de colegio nacional por tres años, ha capacitado por el MINEDU, se ha desempeñado como jurado y asesor de tesis. En la actualidad trabaja en el área de investigación de la UCV, en la USAT y Seminario Mayor Santo Toribio de Mogrovejo.



*Mg. Silvia Josefina Aguinaga Vásquez*  
DNI 16790469

## Constancia de SUNEDU



INFORMACIÓN DEL TRÁMITE DE CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN	
1. INFORMACIÓN DEL CIUDADANO	
TIPO DE DOC. DE IDENTIDAD	DNI
Nº DE DOC. DE IDENTIDAD	16790469
APELLIDOS	AGUINAGA VASQUEZ
NOMBRES	SILVIA JOSEFINA
2. INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
NOMBRE	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
RECTOR	MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA
SECRETARIO GENERAL	MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA
DIRECTOR	JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO
3. INFORMACIÓN DEL DIPLOMA	
TÍTULO PROFESIONAL O GRADO	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
FECHA DE EXPEDICIÓN	11/07/2014
RESOLUCIÓN/ACTA	312-2014-CU
LIBRO	16
FOLIO	41
REGISTRO	2804 M
DIPLOMA	A1761817
OFICIO	1262-2014-SG-UNPRG
FECHA MATRÍCULA	SIN INFORMACIÓN (*****)
FECHA EGRESO	SIN INFORMACIÓN (*****)
(*****) ANTE LA FALTA DE INFORMACIÓN. PUEDE PRESENTAR SU CONSULTA FORMALMENTE A TRAVÉS DE LA MESA DE PARTES VIRTUAL EN EL	

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 22 de octubre del 2022

Señor  
Mg. Henry Gardel Cachay Prado

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario sobre clima institucional** elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada **Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará.**

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable: **Clima institucional.**

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

*Ficha técnica del instrumento.*  
*Instrumento de recolección de información*  
*Ficha de validación de juicio de expertos.*  
*Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



---

Morante Rojas, Virginia Elizabeth

## Ficha técnica del instrumento

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre Clima institucional

**2. Variable a medir:**

Clima institucional

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión A: comunicación	Ítems del 1 al 7
Dimensión B: motivación	Ítems del 8 al 13
Dimensión C: participación	Ítems del 14 al 25
Dimensión D: confianza	Ítems del 26 al 30

**4. Forma de administración:**

Se aplica a los estudiantes institución educativa de Pucará de forma individual a los profesores previendo encontrarse en las mejores circunstancias: confianza, tranquilidad y silencio, etc.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Clima institucional y sus dimensiones.

**7. Población a evaluar:**

Profesores institución educativa de Pucará: 25

### Ficha de validación de juicio de expertos 3

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Clima institucional	Clima institucional es el ambiente de trabajo, constituye un factor fundamental en todos los procesos de gestión, innovación y cambio; es resultado de interacciones y acciones planeadas (Martín, 2000).	Corresponde al espacio que es generado en la institución educativa por todos sus miembros que laboran y que será analizado a través de un cuestionario tipo Likert con un total de 30 ítems recurriendo a la escala ordinal con el fin de determinar la relación existente con la variable 2.	<b>1 Dimensión Comunicación</b>	Traslado de información	¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?	(1) Muy bajo (2) Bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy alto	4	4	4	Ninguna
				Rapidez agilidad	¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?		4	4	3	Ninguna
				Respeto	¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?		4	4	4	Ninguna
				Aceptación	¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?		4	4	4	Ninguna
				Normas	¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?		4	4	4	Ninguna
				Espacios y horarios	¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?		4	4	4	Ninguna
				Ocultar información	¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa?		4	4	4	Ninguna
			<b>2 Dimensión Motivación</b>	Satisfacción	¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?		3	4	4	Ninguna
					¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?		4	4	4	Ninguna
					¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?		4	4	4	Ninguna
				Reconocimiento	¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?		4	4	4	Ninguna
				Prestigio	¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?		4	3	4	Ninguna
			Autonomía	¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?	4		4	4	Ninguna	
			<b>3 Dimensión participación</b>	En las actividades	¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?		4	4	4	Ninguna
¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?	4	4			4	Ninguna				

			Trabajo colegiado	¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?	4	4	4	Ninguna
			Participación del profesorado	¿En su opinión cual es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?	3	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?	4	4	4	Ninguna
			Grupos formales e informales	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?	4	4	4	Ninguna
			Equipos y reuniones de trabajo	¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
			Coordinación	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
		4 Dimensión de confianza	Confianza	¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo consideras el nivel de trato amical entre los miembros de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
				¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?	4	4	4	Ninguna
			Sinceridad	¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?	4	4	4	Ninguna

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

#### SUGERENCIAS:(redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario) APROBADO PARA SER APLICADO

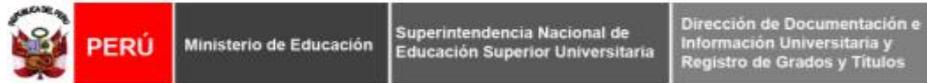
**Conclusión de la Validación:** Revisado el cuestionario sobre clima institucional, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio correlacional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

El experto evaluador es Licenciado en Educación, de la especialidad de educación Física, con maestría en Educación, docencia y gestión educativa, con más de 24 años de experiencia como docente de EBR, y como director de EBR hace 8 años, tiene estudios concluidos y diploma en trámite de doctorado, en la actualidad se ha desempeña como director de una institución Pública de Bagua



Mg. Henry Gardel Cachay Prado  
DNI 27058827

# Constancia de SUNEDU



## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CACHAY PRADO**  
Nombres **HENRY GARDEL**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **27058827**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION  
DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **03/12/2013**  
Resolución/Acta **1569-2013-UCV**  
Diploma **A1651840**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
**13 de Noviembre de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000985313

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 13/11/2022 07:02:59-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 22 de octubre del 2022

Señor

Mg. Segundo Juan Sánchez Tarrillo

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario sobre desempeño docente** elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada **Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará**.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable: **Desempeño docente**

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



---

Morante Rojas, Virginia Elizabeth

## Ficha técnica del instrumento

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño docente

**2. Variable a medir:**

Desempeño docente

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión A: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Ítems del 1 al 4

Dimensión B: Enseñanza para el aprendizaje. Ítems del 5 al 10

Dimensión C: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Ítems del 11 al 14

Dimensión D: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Ítems del 15 al 17

**4. Forma de administración:**

Se aplica a los estudiantes institución educativa de Pucará de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: confianza, tranquilidad, libertas, silencio, etc.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable desempeño docente y sus dimensiones.

**7. Población a evaluar:**

Profesores institución educativa de Pucará: 25 participantes

Instrumento de recolección de información sobre desempeño docente

Hola gracias por participar en este estudio, **desempeño docente**. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias

Ítems	1	2	3	4	5
	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>A Veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
1. El docente demuestra conocimientos actualizados.					
2. El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendida censura curricular y la didáctica del área que enseña.					
3. El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
4. El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular					
5. El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas acertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
6. El docente organiza el aula y otro espacio forma segura, accesible adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					
7. La docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.					
8. El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.					
9. El docente utiliza diversos métodos, técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					

10. El docente evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
11. El docente participa en la gestión del Proyecto					
12. El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
13. El docente desarrolla individual y colectivamente el trabajo pedagógico en mejora de la calidad del servicio educativo					
14. El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
15. El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.					
16. El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas la institución educativa.					
17. El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño docente	El desempeño docente son aquellas actuaciones observables que manifiestan las personas, las mismas que pueden ser descritas, evaluadas y expresadas en las competencias. Cada vez que el docente ejecuta una tarea revela los desempeños que son propios de las competencias desarrolladas por un buen docente (MINEDU, 2018)	Actuaciones que los docentes de una institución educativa de Pucará evidencian respecto a sus funciones y que serán evaluadas por medio de un cuestionario tipo Likert con 17 ítems mediante una escala ordinal.	<b>1 Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje	El docente demuestra conocimientos actualizados.	(1) nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	4	4	4	Ninguna
					El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendida censura curricular y la didáctica del área que enseña.		4	4	4	Ninguna
				Evalúa constantemente el aprendizaje	El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.		4	4	4	Ninguna
					El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular.		4	4	4	Ninguna
			<b>2 Dimensión: Estrategias docentes para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas acertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.		4	4	4	Ninguna
					El docente organiza el aula y otro espacio forma segura, accesible adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.		4	4	4	Ninguna
					La docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.		4	4	4	Ninguna

				El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	Ninguna
				El docente utiliza diversos métodos, técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	Ninguna
			Evalúa constantemente el aprendizaje	El docente evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	Ninguna
		3 Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada.	Actúa activamente	El docente participa en la gestión del Proyecto	4	4	4	Ninguna
				El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	Ninguna
			Establece acciones de respeto	El docente desarrolla individual y colectivamente el trabajo pedagógico en mejora de la calidad del servicio educativo.	4	4	4	Ninguna
				El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	Ninguna
		4 Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Demuestra honestidad y justicia	El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	4	4	4	Ninguna
				El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas la institución educativa.	4	4	4	Ninguna

				<p>Ejerce su profesión con una ética</p> <p>El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>	4	4	4	Ninguna
--	--	--	--	--	---	---	---	---------

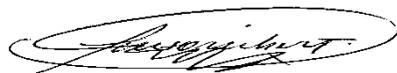
### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**SUGERENCIAS:(redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario) APROBADO PARA SER APLICADO**

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento de desempeño docente, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio correlacional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

El experto evaluador es Licenciado en Educación, de la especialidad de ciencias sociales y filosofía, con maestría en investigación y docencia universitaria, con más de 18 años de experiencia, tiene estudios concluidos y diploma en trámite de doctorado, ha laborado como docente en distintas universidades de la región en el campo de la investigación, ha sido jurado de tesis y en la actualidad se desempeña como docente y asesor de tesis de la UNPRG



Mg. Segundo Juan Sánchez Tarrillo

DNI 16784873

## VALIDADCIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 22 de octubre del 2022

Señor

Mg. Silvia Josefina Aguinaga Vásquez

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario sobre desempeño docente** elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada **Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará.**

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable: **Desempeño docente**

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

*Atentamente,*



---

Morante Rojas, Virginia Elizabeth

## Ficha técnica del instrumento

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño docente

**2. Variable a medir:**

Desempeño docente

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión A: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Ítems del 1 al 4

Dimensión B: Enseñanza para el aprendizaje. Ítems del 5 al 10

Dimensión C: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Ítems del 11 al 14

Dimensión D: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Ítems del 15 al 17

**4. Forma de administración:**

Se aplica a los estudiantes institución educativa de Pucará de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: confianza, tranquilidad, libertas, silencio, etc.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable desempeño docente y sus dimensiones.

**7. Población a evaluar:**

Profesores institución educativa de Pucará: 25 participantes

## Ficha de validación de juicio de expertos 2

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desempeño docente	El desempeño docente son aquellas actuaciones observables que manifiestan las personas, las mismas que pueden ser descritas, evaluadas y expresadas en las competencias. Cada vez que el docente ejecuta una tarea revela los desempeños que son propios de las competencias desarrolladas por	Actuaciones que los docentes de una institución educativa de Pucará evidencian respecto a sus funciones y que serán evaluadas por medio de un cuestionario tipo Likert con 17 ítems mediante una escala ordinal.	<b>1 Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje	El docente demuestra conocimientos actualizados.	(1) nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	4	4	4	Ninguna
					El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendida censura curricular y la didáctica del área que enseña.		4	4	3	Ninguna
				Evalúa constantemente el aprendizaje	El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.		4	3	4	Ninguna
					El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular.		4	4	4	Ninguna
			<b>2 Dimensión: Estrategias docentes para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas acertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.		4	3	4	Ninguna
					El docente organiza el aula y otro espacio forma segura, accesible adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.		4	4	4	Ninguna
					La docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.		4	4	4	Ninguna

un buen docente (MINEDU, 2018)			El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	Ninguna
			El docente utiliza diversos métodos, técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	Ninguna
		Evalúa constantemente el aprendizaje	El docente evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	Ninguna
	<b>3 Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada.</b>	Actúa activamente	El docente participa en la gestión del Proyecto	4	4	4	Ninguna
			El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	Ninguna
		Establece acciones de respeto	El docente desarrolla individual y colectivamente el trabajo pedagógico en mejora de la calidad del servicio educativo.	4	4	4	Ninguna
			El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	Ninguna
	<b>4 Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Demuestra honestidad y justicia	El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	4	4	4	Ninguna
			El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas la institución educativa.	4	4	4	Ninguna

				<p>Ejerce su profesión con una ética</p> <p>El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>	4	4	4	Ninguna
--	--	--	--	--	---	---	---	---------

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**SUGERENCIAS:(redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario) APTO PARA SER APLICADO**

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento de desempeño docente, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio correlacional, procedo a **confirmar su validez de contenido.**

El experto evaluador es Licenciado en Educación, de la especialidad de ciencias sociales y filosofía, con maestría en investigación y docencia universitaria, con más de 17 años de experiencia, tiene estudios concluidos y diploma en trámite de doctorado, ha laborado como docente y coordinadora de área de colegio nacional por tres años, ha capacitado por el MINEDU, se ha desempeñado como jurado y asesor de tesis. En la actualidad trabaja en el área de investigación de la UCV, en la USAT y Seminario Mayor Santo Toribio de Mogrovejo.



Mg. Silvia Josefina Aguinaga Vásquez

DNI 16790469

## VALIDADCIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 22 de octubre del 2022

Señor

Mg. Henry Gardel Cachay Prado

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario sobre desempeño docente** elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada **Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará.**

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable: **Desempeño docente**

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

*Atentamente,*



---

Morante Rojas, Virginia Elizabeth

## Ficha técnica del instrumento

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre desempeño docente

**2. Variable a medir:**

Desempeño docente

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión A: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Ítems del 1 al 4

Dimensión B: Enseñanza para el aprendizaje. Ítems del 5 al 10

Dimensión C: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Ítems del 11 al 14

Dimensión D: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Ítems del 15 al 17

**4. Forma de administración:**

Se aplica a los estudiantes institución educativa de Pucará de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: confianza, tranquilidad, libertas, silencio, etc.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable desempeño docente y sus dimensiones.

**7. Población a evaluar:**

Profesores institución educativa de Pucará: 25 participantes

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño docente	El desempeño docente son aquellas actuaciones observables que manifiestan las personas, las mismas que pueden ser descritas, evaluadas y expresadas en las competencias. Cada vez que el docente ejecuta una tarea revela los desempeños que son propios de las competencias desarrolladas por un buen docente (MINEDU, 2018)	Actuaciones que los docentes de una institución educativa de Pucará evidencian respecto a sus funciones y que serán evaluadas por medio de un cuestionario tipo Likert con 17 ítems mediante una escala ordinal.	<b>1 Dimensión : Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje	El docente demuestra conocimientos actualizados.	(1) nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	4	4	3	Ninguna
					El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendida censura curricular y la didáctica del área que enseña.		4	4	4	Ninguna
				Evalúa constantemente el aprendizaje	El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.		3	4	4	Ninguna
					El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular.		4	4	4	Ninguna
			<b>2 Dimensión : Estrategias docentes para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas acertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.		4	3	3	Ninguna
					El docente organiza el aula y otro espacio forma segura, accesible adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.		4	4	4	Ninguna
					La docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.		4	4	4	Ninguna

				El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	Ninguna
				El docente utiliza diversos métodos, técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	Ninguna
			Evalúa constantemente el aprendizaje	El docente evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	Ninguna
		3 Dimensión : Participación en la gestión de la escuela articulada.	Actúa activamente	El docente participa en la gestión del Proyecto	4	4	4	Ninguna
				El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	Ninguna
			Establece acciones de respeto	El docente desarrolla individual y colectivamente el trabajo pedagógico en mejora de la calidad del servicio educativo.	4	4	4	Ninguna
				El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	Ninguna
		4 Dimensión : Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Demuestra honestidad y justicia	El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	4	4	4	Ninguna

				Ejerce su profesión con una ética	El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas la institución educativa.	4	4	4	Ninguna
					El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	Ninguna

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

### **SUGERENCIAS:(redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario) Apropiado para ser aplicado**

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento de desempeño docente, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio correlacional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

El experto evaluador es Licenciado en Educación, de la especialidad de educación Física, con maestría en Educación, docencia y gestión educativa, con más de 24 años de experiencia como docente de EBR, y como director de EBR hace 8 años, tiene estudios concluidos y diploma en trámite de doctorado, en la actualidad se ha desempeña como director de una institución Pública de Bagua.



Mg. Henry Gardel Cachay Prado  
DNI 27058827

## Anexo 5: Informe de Confiabilidad de los instrumentos

### Análisis de Alfa de Cronbach

A continuación, en la siguiente tabla, se presentan los resultados de análisis de confiabilidad, cálculo realizado a través del Coeficiente de Alpha de Cronbach

Tabla 1

*Estadística de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.969	30

Como se observa, el cuestionario aplicado por el investigador con el propósito de Identificar como se encuentra el clima institucional en una entidad educativa de Pucará, ha obtenido un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,969 valor que evidencia un nivel de confiabilidad excelente.

Tabla 2

*Estadísticas resumen de los ítems en relación con el instrumento completo*

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?	98.6087	275.431	0.761	0.967
¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?	98.6957	277.949	0.729	0.967
¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?	98.1739	277.332	0.769	0.967
¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?	98.5217	282.988	0.624	0.968
¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?	98.5652	275.439	0.809	0.967
¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?	98.6957	277.312	0.705	0.968
¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa?	99.3478	315.328	0.527	0.976
¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?	98.6087	275.067	0.887	0.966
¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?	98.5217	281.988	0.829	0.967
¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?	98.4783	285.988	0.460	0.969
¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?	98.6087	278.431	0.754	0.967
¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?	98.3913	280.704	0.738	0.967
¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?	98.3043	279.403	0.752	0.967
¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?	98.5217	280.170	0.743	0.967

¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?	99.0000	277.364	0.758	0.967
¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?	98.6957	278.585	0.829	0.967
¿En su opinión cuál es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?	98.5652	274.711	0.836	0.967
¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?	98.7391	273.747	0.750	0.967
¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?	98.8261	287.423	0.401	0.969
¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?	99.0000	288.818	0.362	0.970
¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución?	98.7391	277.020	0.835	0.967
¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?	98.5652	275.257	0.876	0.966
¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?	98.6087	277.067	0.878	0.967
¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?	98.7391	277.383	0.896	0.966
¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?	98.6957	278.312	0.932	0.966
¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?	98.6087	273.249	0.838	0.967
¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?	98.4348	279.439	0.783	0.967
¿Cómo consideras el nivel de trato amical entre los miembros de la institución educativa?	98.4783	274.715	0.786	0.967
¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?	98.8696	276.300	0.849	0.967
¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?	98.6522	274.237	0.861	0.966

La tabla 2 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el total de la escala, así como la influencia de confiabilidad del instrumento. De esta manera permitió establecer preguntas que presentaron un grado de correlación adecuado lo que llevó a afirmar que el instrumento de medición es oportuno para aplicarse a la muestra.

## Análisis de Alfa de Cronbach

A continuación, en la siguiente tabla, se presentan los resultados de análisis de confiabilidad, cálculo realizado a través del Coeficiente de Alpha de Cronbach

Tabla 3

*Estadística de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.918	17

Como se observa, el cuestionario aplicado por el investigador con el propósito e identificar el nivel de desempeño docente, ha obtenido un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,918 valor que evidencia un nivel de confiabilidad excelente.

Tabla 4

*Estadísticas resumen de los ítems en relación con el instrumento completo*

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El docente demuestra conocimientos actualizados.	67.7826	64.905	0.818	0.907
El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendida censura curricular y la didáctica del área que enseña.	67.8261	70.423	0.562	0.915
El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	67.7391	70.292	0.592	0.914
El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular	67.6087	69.067	0.657	0.912
El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas acertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	67.4348	71.984	0.506	0.916
El docente organiza el aula y otro espacio forma segura, accesible adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.	67.5652	68.802	0.672	0.912
La docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.	67.6957	70.130	0.735	0.911

El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	68.0435	68.316	0.536	0.917
El docente utiliza diversos métodos, técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	67.7826	68.632	0.757	0.910
El docente evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	67.7391	67.202	0.790	0.908
El docente participa en la gestión del Proyecto.	68.3478	71.964	0.274	0.927
El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	67.9130	70.992	0.559	0.915
El docente desarrolla individual y colectivamente el trabajo pedagógico en mejora de la calidad del servicio educativo.	67.6957	69.312	0.660	0.912
El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	67.9130	67.356	0.746	0.910
El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	67.6087	70.794	0.475	0.917
El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas la institución educativa.	67.3043	70.767	0.730	0.912
El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	67.3043	71.676	0.492	0.916

La tabla 4 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el total de elementos presentados en el cuestionario, así como la influencia de confiabilidad. De esta manera ayudó a determinar que las preguntas formuladas presentaron un grado de correlación, llevando a determinar que el instrumento de medición es oportuno para aplicarse a la muestra.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

Yo, ZAPATEL ARRIAGA LUIS ROGER RUBEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará", cuyo autor es MORANTE ROJAS VIRGINIA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 16 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZAPATEL ARRIAGA LUIS ROGER RUBEN <b>DNI:</b> 16788167 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5657-0799	Firmado electrónicamente por: ZARRIAGARR el 16- 01-2023 15:53:44

Código documento Trilce: TRI - 0521549