



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El clima institucional y desempeño docente en una institución
educativa del distrito de Rímac, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN**

AUTORA:

Saavedra Amaringo, Flor Ysabel (orcid.org/0000-0001-8592-8534)

ASESOR:

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

CO-ASESORA:

Dra. Napaico Arteaga, Miriam Elizabeth (orcid.org/0000-0002-5577-4682)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre, por encaminarme en el camino hacia la superación personal y profesional.

A mi esposo por su apoyo, guía y acompañamiento en el proceso de construcción de este trabajo.

Agradecimiento

A Dios por la fortaleza dada en las dificultades. A mi esposo por su amor y paciencia, a mi madre por sus consejos y la motivación y a mis docentes por su sabiduría compartida.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Frecuencia y porcentajes de la variable clima institucional.	26
Tabla 2.	Frecuencia y porcentajes de los niveles de las dimensiones del clima institucional.	26
Tabla 3.	Frecuencia y porcentaje de la variable desempeño docente.	27
Tabla 4.	Frecuencia y porcentajes de los niveles de las dimensiones de desempeño docente	28
Tabla 5.	Tabla cruzada entre las variables clima institucional y desempeño docente.	29
Tabla 6.	Tabla cruzada entre clima institucional y preparación para el aprendizaje.	29
Tabla 7.	Tabla cruzada entre clima institucional y enseñanza para el aprendizaje.	30
Tabla 8.	Tabla cruzada entre clima institucional y participación en la gestión.	30
Tabla 9.	Tabla cruzada entre clima institucional y desarrollo profesional.	31
Tabla 10.	Relación entre las variables clima institucional y desempeño docente.	32
Tabla 11.	Relación entre la variable clima institucional y las dimensiones de la variable desempeño docente.	33

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño del docente en una institución educativa del distrito del Rímac, 2022. Para ello se aplicó un estudio de tipo básico tomando en cuenta el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. Se aplicó el método hipotético deductivo y un diseño no experimental-transversal.

Se trabajó con la población censal, conformada por 70 docentes que conforman los niveles de inicial, primaria y secundaria en la institución; se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fueron dos cuestionarios politómicos ordinales con escala de Likert, que estuvo conformado por 20 ítems para la variable clima institucional y 22 ítems para la variable desempeño docente. Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el estadístico del alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos fueron analizados con la prueba de Rho de Spearman lo que indicó una correspondencia positiva media de 0,536 entre el clima institucional y el desempeño docente, lo que permitió denegar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Palabras clave: interrelación, organizacional, motivación, enseñanza, participación.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between the institutional climate and the teacher's performance in an educational institution in the Rimac district, 2022. For this, a basic type study was applied taking into account the quantitative approach, descriptive level correlational. The hypothetical deductive method and a non-experimental-transversal design were applied.

We worked with the census population, made up of 70 teachers who make up the initial, primary and secondary levels in the institution; The survey technique was applied and the instrument applied were two ordinal polytomous questionnaires with a Likert scale, which consisted of 20 items for the institutional climate variable and 22 items for the teacher performance variable. For the reliability of the instrument, the Cronbach's alpha statistic was applied.

The results obtained were analyzed with Spearman's Rho test, which indicated an average positive correspondence of 0.536 between the institutional climate and teaching performance, which allowed us to deny the null hypothesis and accept the alternate hypothesis.

Keywords: interrelation, organizational, motivation, teaching, participation.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a los enormes avances actuales y la importancia de la competitividad, el clima organizacional ha cobrado cada vez más relevancia para las empresas u organizaciones; debido a ello, se va reconociendo la necesidad de dar una mayor atención a la persona del colaborador, tomando en cuenta su motivación para el trabajo, su participación en la gestión, considerar la importancia de la retribución y el liderazgo donde se desenvuelve, para asegurar un impacto positivo en el desempeño de sus funciones y lograr los beneficios a la organización (Iglesias et al.,2020)

A nivel internacional, el enfoque que más se ha tratado es la que ha sido obtenida desde la percepción del colaborador y ello ha conllevado a definir una relación entre el buen ambiente laboral de la institución y el desenvolvimiento docente. Según lo expresado en un artículo publicado por la Organización de las naciones unidas por la educación, la ciencia y la cultura (Unesco, 2018) el problema del desempeño docente radica en la falta de oportunidades para el realce profesional, la autonomía en las sesiones de aprendizaje, además de factores como la falta de incentivos y motivación; esto para el caso de Corea. En otro ámbito, como el de Japón, solo se toma en cuenta dentro de los programas de desarrollo personal de maestros los contenidos basados en conocimientos y no se aborda propiamente el aspecto personal, la actitud, la motivación.

En el contexto sueco está marcada la problemática, respecto a la satisfacción laboral relacionada a las condiciones de trabajo y el bienestar profesional de los docentes, donde se reconoce, además de otros factores, las discrepancias con los colegas o los directivos , la poca satisfacción con la carga docente, la escasa autonomía, sobre todo a los docentes menos experimentados, la ausencia de recompensa y las condiciones propias para su trabajo (Toporova et al.,2021).

Para el caso de Finlandia, aunque los docentes tienen un buen nivel de autonomía y participación de gestión, aún es necesario trabajar más en ese aspecto, sobre todo para asegurar el desarrollo de acciones innovadoras y fortalecer la experiencia y desarrollo profesional del docente; resaltando entonces,

en este aspecto, el valor de la colaboración y el apoyo de directivos y colegas en un ambiente organizacional adecuado (Reinius et al., 2022)

De acuerdo con el estudio de Kanya et al., (2021), realizado en Indonesia, afirman que la conquista del buen sistema educativo se puede obtener en un ambiente colaborativo con apoyo entre el equipo directivo, la comunidad de maestros y los estudiantes, es por ello la necesidad de gestionar un buen ambiente laboral.

Por otro lado, de acuerdo con Olagbaye (2020) la satisfacción laboral en los educadores en varios países suele ser baja, ya que hay una tendencia a sobrecargarlos con múltiples responsabilidades anexas a sus labores pedagógicas. Este trabajo adicional no se ve recompensado o incentivado lo cual conlleva a la falta de motivación y al bajo desempeño, en muchos casos.

(Atmaca et al., citado en Rabanal et al., 2021) concuerdan con lo mencionado anteriormente, pero enfatizan en que la sobrecarga, el agotamiento no solo afecta el nivel de satisfacción en el ámbito laboral, sino también a la persona del docente y su bienestar físico lo que desencadena falta de disfrute al ejecutar sus actividades de enseñanza y por ende una disminución en su desempeño.

Carreras et al., (2020) indicaron que la docencia es una de las profesiones que más adolece de valoración, tomando en cuenta su importancia, ya que constituye el eje principal de la formación del ser humano que se prepara para desenvolverse en la sociedad. Esto conlleva a los docentes a estar sujetos a la falta de reconocimiento, pocas oportunidades de participar en la gestión de la institución y ser parte de la implementación de políticas para ser encasillados solo a las aulas; además de las bajas remuneraciones, la sobrecarga de laboral afectando sus espacios para la continuidad de su preparación pedagógica y profesional, pero también afectando su espacio familiar. Frente a ello los docentes no se encuentran avalados en la atención de sus demandas conllevando al atraso y sometimiento de políticas incoherentes con la realidad el cuál son exigidos en su cumplimiento. De ese modo se acrecienta la falta de articulación entre lo que prima en la práctica pedagógica con la situación del contexto circundante.

En el Perú, está claro que se ha venido tomando importancia al trabajo de los docentes, ya que influyen sustancialmente en el aprendizaje estudiantil; pero, como indica Cancho (2020), los espacios laborales albergan las discordancias entre cada integrante de la entidad educativa y sus interrelaciones se caracterizan por la falta de ello. Esto afecta al avance en el mejoramiento del desempeño docente en el país. Por otro lado, Flores (2019), indicó que el problema del desempeño del docente se evidencia en la disminución de la eficacia en los aprendizajes de los estudiantes, lo que se relaciona con la poca minuciosidad en la planificación de las actividades pedagógicas, ausencia de conocimiento de la realidad del estudiante relacionados a sus procesos que determinan sus aprendizajes y el bajo manejo de las competencias a desarrollar dentro del Marco del buen desempeño docente. Sin embargo y, en consonancia con el clima de la organización, tomando como referencia a Esquerre y Pérez (2021), las instituciones deben superar los problemas en torno a la valoración de la carrera pública magisterial, mejor preparación de los docentes para la intervención dentro de la gestión corporativa escolar, valoración de sus labores educativas en el aula, fortalecer el talento docente brindando espacios de crecimiento profesional, mejorar los incentivos, respeto por los espacios personales y brindar estimulación constante considerando lo demandante que es la carrera magisterial.

Por todo lo expuesto el clima institucional en el ámbito educativo prima la idea de que éste juega un rol determinante en el servicio de los maestros, por ello se necesita atender este aspecto para conseguir un mejor ejercicio en el docente, quienes a su vez generan la motivación para el aprendizaje en los discípulos (More y Morey,2021).

A nivel local, se evidenció dentro de la institución educativa el esfuerzo de los directivos por mantener el buen clima; sin embargo, es notoria la insatisfacción de muchos docentes: la recarga laboral , la realización de diversas actividades de carácter administrativo, el poco tiempo para el trabajo colegiado y preparación del trabajo pedagógico hace que muchas actividades sean delegadas obligatoriamente al hogar, interfiriendo en la vida personal del maestro; por otro lado, el sentir que la remuneración no cubre las expectativas en concordancia con lo que se exige, hace también que muchos de los maestros se sientan con poca motivación para

el trabajo en las aulas las que se llevan a cabo, en muchos casos, con poca preparación. Por otro lado, también se puede evidenciar la poca consideración para la participación de los docentes en la gestión y en la programación curricular de las áreas y actividades que muchas veces no son acordes con las necesidades y realidad de los estudiantes y que deben ser cumplidos por los docentes.

Es por ello por lo que se ha formulado el problema general: ¿Cómo se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Rímac, 2022?

En ese sentido se acompaña con los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el clima institucional con la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y el desarrollo profesional?

Teóricamente se justifica el estudio, ya que aporta aspectos teóricos del clima institucional desde la Teoría de las relaciones humanas, donde se postula que el actuar de quienes conforman la institución repercute en el desarrollo y logros de la institución. Sobre el desempeño docente, se sustenta en el Marco del buen desempeño del Ministerio de Educación (Minedu, 2014) que brinda los lineamientos para la práctica educativa con miras a tener éxito en los propósitos y metas de la escuela.

Desde la práctica se permitirá mejorar en la institución el desenvolvimiento del docente bajo un clima institucional que sea más eficiente tomando en cuenta los descubrimientos que se produzcan con la investigación. Finalmente, su fundamento metodológico se apoya en los instrumentos pertinentes que permitirán recoger la información idónea al estudio.

Con relación al objetivo general se busca determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. Sobre ello se indicaron los objetivos específicos: Determinar la relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión, desarrollo profesional.

Finalmente, la hipótesis general quiere denotar que el clima institucional se relaciona con el desempeño docente; del mismo modo las hipótesis específicas indican que existe relación entre el clima institucional y la preparación para el

aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión, desarrollo profesional.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente de este estudio, en el contexto internacional, se resalta el trabajo de Castro (2021), donde la intención fue encontrar la correlación entre el clima de la institución y el ejercicio pedagógico de los profesores. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional. Los resultados indicaron que las dimensiones de la variable del clima institucional no se relacionan con el desempeño de los educadores en dicha escuela.

García (2019), por su parte buscó analizar la repercusión del clima laboral en el desempeño del profesorado. Se aplicó un diseño correlacional, cuantitativo y, luego del análisis de la data se tuvo como conclusión que el ambiente laboral se relaciona de manera significativa en el trabajo pedagógico, rechazando la hipótesis nula.

Por otro lado, Coloma (2022), en su estudio cuantitativo con diseño descriptivo correlacional y con la intención de esclarecer la concordancia entre el clima de la institución y desempeño del profesorado; halló como resultado una relación de significancia entre el clima institucional y las dimensiones planeación de las actividades pedagógicas, las relaciones entre los integrantes de la escuela y las obligaciones propias de la profesión.

Asimismo, Loor (2021) buscó establecer la correlación entre el ámbito laboral y el desempeño del maestro utilizando un estudio con diseño no experimental, correlacional de enfoque cuantitativo. Los resultados de las encuestas aplicadas a los maestros determinaron que consta significativamente una correspondencia entre las dimensiones del clima laboral con el desempeño del maestro.

Por último, Luzuriaga (2021), concretó una investigación para comprobar si hay correlación entre el clima organizacional y la labor del maestro. Se usó cuestionarios Likert para el recojo de la data. El trabajo tuvo un carácter cuantitativo y correlacional. Los resultados concluyen la existencia de correspondencia significativamente alta entre las variables estudiadas.

Para nuestro contexto nacional, se revisó el estudio de Laredo (2021), que tuvo como objetivo ver la asociación de las variables clima institucional y trabajo pedagógico en una escuela privada. El estudio aplicado fue cuantitativo, de nivel

correlacional determinando que hay una relación directa y significativa entre ambas variables analizadas.

Nolasco (2018), en su investigación sobre las variables clima organizacional y gestión pedagógica, se encaminó a comprobar la correspondencia entre ambas variables durante la pandemia, encontrando que se relacionan directa, moderada y significativamente.

Por otro lado, con las mismas variables Castro y Paucar (2018), realizó su estudio en una institución de educación básica, para establecer el nivel de concomitancia entre el clima en el ámbito de labores y el ejercicio docente. Siendo un trabajo correlacional y cuantitativo, se determinó una correlación alta, desde el punto de vista estadístico, entre ambas variables.

En el trabajo de Ramos (2018), bajo un planteamiento cuantitativo, correlacionalmente se busca plantear la correspondencia entre el clima organizacional y desempeño del maestro de un colegio perteneciente a la Ugel 01. La investigación arrojó resultados en la que se identifica una relación significativa, directa y moderada de las variables de investigación.

Agregando una investigación a los ya analizados se tiene el de Candela (2019), bajo las mismas variables mencionadas en los estudios anteriores. La intención fue buscar la correspondencia entre ellas. De carácter correlacional y bajo un enfoque cuantitativo, los maestros de la institución resolvieron cuestionarios validados con grado de confiabilidad comprobada. Los resultados arrojaron una positividad y significatividad entre el clima de la institución y el desempeño del profesorado.

La variable clima institucional que también se conoce como clima organizacional o ambiente laboral se apoya en la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo donde se colige la relevancia del trabajador como un ser individual, pero que establece relaciones sociales dentro de la organización conformándose como un elemento fundamental en el mejoramiento de esta, lo que supone la satisfacción de cada uno de sus miembros y que conllevan al logro de sus potencialidades. Sobre la base de esta teoría Soria (1997), refuerza que las características que resaltan la autonomía del trabajador en su labor es lo que

promueve el desarrollo de la confianza. Asimismo, realza la importancia de la interacción entre quienes conforman el contexto organizacional, tomando en cuenta que estas relaciones favorecen positivamente a la dinámica grupal humana.

Esto concuerda con lo expresado por Brunet (1987) quien, en su definición de clima organizacional, afirma que este hace referencia al estado de ambiente acondicionado dentro de un contexto institucional que tiene una influencia en quienes la conforman ya sea de manera favorable o desfavorable con relación a la visión o metas que ésta persigue. Este abarca aspectos relacionados al medio organizacional, aspectos personales y aspectos resultantes.

Cada organización constituida en el mundo, en la concepción de Sandoval (2004), tiene dentro de ella características propias que la representan, pero éstas también se pueden encontrar en otros organismos; sin embargo, lo propio en cada organización se evidencia en aquella particularidad que viene de quienes la conforman; su propio ambiente; es decir este ámbito de la organización está conformada por las personas que laboran en ella y a ello lo denominamos clima organizacional. Al respecto, Berberoglu (2018), menciona que, para comprender las actitudes y comportamientos de los empleados relacionados a su propia labor, el clima organizacional se convierte en un enfoque relevante por su relación estrecha con el comportamiento organizacional.

En esta relación, la satisfacción laboral se puede considerar un elemento relevante en el comportamiento organizacional, ya que ésta puede verse afectada por las actitudes y, sobre todo, por la satisfacción del trabajador, aunque no siempre, ya que pueden intervenir elementos externos, sucesos o situaciones (Bakotic, 2016).

Por otro lado, (Halpins y Crofts, y Litwin y Stringer, citado en Sandoval, 2004) explican que la definición de clima va a depender de la percepción de quien trabaja en aquella organización y del sentir resultante en torno a la ayuda, independencia en sus labores, la retribución de manera constante, el respeto y la cortesía que recibe en el trato.

Asimismo, Chiavenato (2000) expresa que el ámbito organizacional hace referencia a las condiciones del entorno de trabajo de los colaboradores; además

considera la impresión que tienen los colaboradores de su espacio laboral, lo que va a repercutir en su forma de actuar. Ello tendrá influencia en su grado de satisfacción de acuerdo con el ambiente; es decir si le resulta motivante o no, determinando su nivel de satisfacción y por ende la repercusión en sus labores.

Siguiendo en la misma línea de los autores mencionados anteriormente, para Gonçalves (2000) se remarcan, dentro del clima laboral, aquellas cualidades que son únicas de un ambiente de labores y que pueden ser percibidas de manera directa o indirecta por los colaboradores que trabajan en ese medio. En ese caso dichas particularidades ejercen una influencia en el desempeño del colaborador. Esta se convierte en una variable que interviene en el proceder laboral, pero que a su vez hará un papel mediador entre los componentes organizacionales y el desempeño de cada uno de los trabajadores.

(Gairín citado en Edel, et al.,2007) en su estudio deduce que al compartir el espacio laboral se construyen relaciones entre los miembros de la institución y lo que compartan como parte del conocimiento determinará un elemento relevante para la constitución del clima en el equipo. El clima se genera, entonces, desde la interacción que se gestan en las experiencias organizacionales. Es así como, desde los autores analizados, se reconoce un común respecto al clima que está centrado en el comportamiento individual y que influye en la percepción obtenida del desenvolvimiento en la organización.

Desde la visión de las metas propuestas, Souto (2021) define el clima organizacional como el cúmulo de escenarios que se pueden vislumbrar en una institución, a su vez la interrelación que se derivan de ellos. Estos son percibidos por los miembros de la organización influyendo relativamente en su producción y por lo tanto en los resultados a nivel de la organización.

Resaltando el elemento productivo, Arancibia (2006) indican que para lograr que la organización de los procesos, la gestión, el cambio y la mejora, el clima organizacional llega a ser un elemento trascendental. Esto es muy importante ya que permite que sus efectos se vean inmediatamente no solo en los procesos de productividad de la organización, sino también en los resultados finales. Las variantes y los elementos nuevos que se gestionan van a ser vivenciados de

manera particular por cada colaborador, en la medida en la que se vean afectados, de esa manera estos influirán positiva o negativa al clima causal al cambio. Es decir, dentro de las organizaciones el cambio puede ser tomado de diferentes formas y al asegurar un buen clima se permitirá que éstos sean tomados de la mejor manera para estar preparados ante cualquier resultado.

En la definición de (Segredo, citado en Díaz 2018), el clima constituye una herramienta utilizada por los que están a la cabeza de una institución para tomar de decisiones que los faculte en visualizar a mediano o largo plazo una suma en la productividad y poder desarrollar una buena gestión referente a los cambios que sean necesarios y que los directivos planteen mejoras constantes, entendiendo este aspecto como un elemento vital para la resistencia de la organización.

De ese modo, atendiendo a las definiciones se entiende la importancia del clima como el núcleo de toda institución, ya que hay una dependencia con los resultados, la productividad y la actitud de cada persona que labora en ella, frente a los cambios. Bajo esa premisa, si se traslada al ámbito educativo, la mirada se dirige a la figura del director, quien debe ser el principal gestor del buen clima para que se garantice el logro de las metas propuestas como resultante de la motivación del maestro.

En ese sentido, en la escuela cuando el clima va por un buen camino, los docentes presentarán características propias de la proactividad, un manejo emocional eficiente, mucha predisposición, Díaz (2018). Sin embargo, de acuerdo con Rozman y Strukelj (2021), un clima debilitado en una organización educativa puede reducir el afán de los maestros comprometiendo el estado anímico la actitud e incluso el comportamiento. De ese modo, resalta el impacto del clima laboral en la satisfacción y desempeño del educador. Aunque en otros estudios como el de Olson y Jiang (2021), el clima no necesariamente puede tener efectos sobre el trabajo o dedicación docente y contrario a lo que se piensa, puede ser un aspecto que conlleve al maestro a enfatizar más en su rendimiento.

Es relevante la concepción de Menacho et al., (2022) cuando postulan que, en el escenario educativo; el clima laboral está estrechamente relacionado con la dimensión emocional de quienes conforman la institución; donde la labor que

realice cada docente va a contribuir en el desarrollo del clima laboral en la medida en que se maneje las habilidades emocionales. Es decir, el buen desarrollo del ambiente de trabajo dependerá del manejo emocional de quienes la conforman ya que se asegura espacios de interrelación basados en el respeto.

Para las dimensiones de clima laboral se resalta las mencionadas dentro de algunos estudios, como por ejemplo en (Forehand y Gilmer citado en García, 2009), el cual define rasgos como el tamaño, la estructura del organismo, la complejidad sistemática, el liderazgo y la orientación de objetivos.

De acuerdo con (Litwin y Stringer, citado en Sandoval, 2004), especifican las siguientes dimensiones: la percepción de los reglamentos de la organización, la libertad, la equidad salarial, riesgos y toma de decisiones, colaboración, la condescendencia a lo complejo, la interrelación entre los trabajadores de la organización.

Brunet (1987) refiere algunos investigadores que definen las dimensiones para medir el clima, entre ellos, Schneider y Bartlett (1968), quienes resaltan el apoyo del superior, el apremio de los de los jefes sobre los empleados, la minuciosidad en los procesos de selección del personal, los conflictos, la independencia de los colaboradores, el grado de contentamiento. De la misma manera Pritchard y Karasick (1793), trabajaron el clima bajo los componentes: autonomía, conflicto y cooperación, interacciones sociales, estructura o políticas que repercuten directamente en el trabajo, el sueldo, motivación, el estatus, la acción innovadora, los acuerdos, el soporte por parte de los jefes. Dentro del ámbito educativo Halpin y Crofts (1963), adaptan las medidas al contexto educativo bajo los siguientes aspectos: aptitud del profesor, las dificultades, las formas de relacionarse, atención a las limitaciones docentes, actitud del grupo directivo, relevancia de la producción, el empeño del director para la motivación de cuerpo docente, el trato.

Para este estudio se consideran los siguientes componentes en el análisis de la variable clima institucional:

La motivación, para García, et al., (2020) constituye la fuerza que mantiene las personas para alcanzar una meta propuesta y que está relacionada a los

objetivos personales y para lo cual se desarrollan diversas acciones pertinentes que conlleven al cumplimiento de estos.

Por otro lado, hacen referencia a las acciones que toman en cuenta y realizan los directivos para mantener el entusiasmo de los trabajadores y atender sus necesidades para garantizar el mejor desenvolvimiento en el trabajo. Conforme a ello (Chaparro citado en García, et al., 2020) indica que el ámbito organizacional se puede determinar como un agente que regula lo motivados que puedan estar los empleados como el rendimiento institucional. Es así como la motivación se convierte en un impulso o un problema para la sensación del clima laboral.

Para Bris (2000), la motivación se considera, para el ámbito del docente, de acuerdo con el nivel de satisfacción en la que se encuentran los educadores en el colegio donde labora, la que está ligada al reconocimiento recibido en todos los aspectos posibles considerados, sea personal, profesional, como parte de un equipo, etc., pero también al grado de libertad pueda ejercer dentro de su labor docente.

Sobre la motivación de los profesores (Sinclair 2008 citado en Han y Yin, 2016) especifica que ésta se define como un aspecto determinante que conlleva a los docentes a introducirse en la práctica de la enseñanza y el tiempo de permanencia en la profesión. Es decir, lo motivados que estén para ejercer y proseguir en ese ámbito.

Para la dimensión de la comunicación, Robbins y Judge (2009) postulan que se debe estar más atentos a la eficacia de ésta, dentro de una organización, ya que se relaciona con la satisfacción y la motivación. El proceso comunicativo se representa en el intercambio de información, independientemente de las expectativas del que emite el mensaje, se señala como relevante que la decodificación en el receptor se representa de acuerdo con su realidad lo que jugará un papel importante en su aptitud, sus niveles motivacionales y de conformidad. Por otro lado, la comunicación organizacional se apoya mucho en la tecnología, que suele ser beneficiosa de diversas maneras, pero las desventajas también pueden ser cuantiosas sobre todo si se toma en cuenta los modos de hacerlo ya que puede conllevar a percibir mal el mensaje o significados de estos.

La participación, que explica el nivel de involucramiento de los colaboradores de la entidad educadora en los procesos de organización y las decisiones que se toman; además de las actividades que se proponen. Se trata de analizar el grado de coordinación del trabajo en equipo que se realiza, la planeación de las actividades, el trabajo colegiado y las reuniones de equipos. Para Robbins y Coulter citado en Flores (2019) la participación define el grado de filiación con la labor que realiza, donde su contribución laboral es significativa incluso más para su propio mérito. Desde esa perspectiva, los trabajadores que se involucran más en el trabajo suelen desarrollar mayores niveles de identificación y trabajan con más esmero. Del mismo modo se puede establecer la relación entre el grado de participación con el ausentismo, frecuencia de renunciadas y un pobre compromiso laboral.

Satisfacción en el trabajo, para Robbins y Judge (2009) esta dimensión es definida como la impresión efectiva que tiene el trabajador en relación con la labor en sí misma. Un colaborador con altos índices de satisfacción deduce un sentir positivo hacia su propio trabajo. Por el contrario, hay baja satisfacción los sentimientos se encaminan hacia la negatividad. Sin embargo, los autores subrayan que cuando se habla del trabajo va más allá de las acciones obvias correspondiente a la naturaleza de este, sino que involucra la interrelación con los colegas y los jefes, actuar de acuerdo con los reglamentos y políticas de la institución, cumplir con las expectativas organizacionales. En ese punto, conviene agregar también que, en la concepción de (Locke, 1976 citado en García et al., 2019) la satisfacción laboral corresponde a la conexión entre el conjunto de emociones, los valores y las necesidades que poseen las personas.

Por otro lado, Soparidah (2021) explica, sobre la satisfacción laboral, la diferencia entre sus factores intrínsecos como la búsqueda del crecimiento psicológico y extrínsecos concernientes a los beneficios, salarios y reglamentos institucionales, gestión de infraestructura, etc., que busca evitar la insatisfacción. Se considera que estos factores extrínsecos no necesariamente interfieren en el trabajo diario, y que los intrínsecos suelen primar, ya que la persona busca satisfacer su propia necesidad de crecer y triunfar y por ende buscar la su comodidad y satisfacción.

Asimismo, tomando en cuenta la base de la necesidad humana, se puede complementar, de acuerdo con Pedraza (2020), que la satisfacción laboral está ligada a las emociones humanas y las actitudes de quienes brindan sus esfuerzos en sus labores, y entienden que cada acción que deviene de ellas están en correlación con las metas que planteadas por las organizaciones, así como también con los frutos de esos esfuerzos; por ello es importante brindar la atención y asegurar el bienestar de cada trabajador que conforma la institución.

En el contexto escolar, un ambiente donde priman las buenas relaciones puede asegurar una óptima satisfacción, favoreciendo en el desarrollo de la autoeficacia y el buen desempeño del maestro, impulsándolo a retarse y ejecutar acciones que sean desafiantes, ante los constantes cambios propios del quehacer pedagógico (Rabanal et al., 2021)

Sobre la segunda variable de esta investigación desempeño docente se toma como sustento la teoría del comportamiento organizacional que sostiene la mirada hacia la persona y el colectivo que se desenvuelve en el ámbito de la organización. Es decir, analiza la acción humana en las instituciones. También trata la influencia del contexto organizacional en las personas y la influencia de estas en aquellas (Chiavenato, 2009)

Para Suharningsih y Murtedjo (2016), hablar de desempeño implica determinar lo que hace la persona; este aspecto está influenciado enérgicamente por el ímpetu en el trabajo, un adecuado ambiente o clima que fomente el diálogo entre los jefes y los subordinados. Entonces desde la mirada del comportamiento, esta idea se complementa en la concepción de Mailool et al., (2020) quienes, relacionándolo con la docencia, afirman que el desempeño toma parte en el comportamiento, los cuales se van a identificar con los objetivos organizacionales; de esta manera, el actuar del maestro se ve afecto también por las metas que la organización educativa se ha trazado direccionando las acciones a la realización de estas. Se entiende, entonces, que el desempeño resultará de la composición de este comportamiento y lo que se desea lograr.

Adicionalmente a ello, es importante recalcar que el proceder de las personas dentro de una organización se estudia tomando en cuenta dos aspectos;

los observables, que se comprenden en las metas, habilidades, políticas, jerarquías, autoridad, etc. que conforman la parte organizativa y los que no se pueden observar y que conforman las percepciones y actitudes de los trabajadores, las normas colectivas, las interrelaciones, conflictos. Ambos son determinantes ya que influyen la una a la otra y, a su vez estas, en el desempeño laboral.

El trabajo del docente, desde ya hace un buen tiempo, ha ido adquiriendo importancia y es motivo de interés por cuanto está directamente relacionado con el resultado de aprendizaje de los discentes. De ese modo se han ido incluyendo en las políticas de las diversas naciones por lo que se ha permitido analizar cuáles pueden ser los criterios más idóneos para su evaluación y para su buen desenvolvimiento en las aulas. De acuerdo con Esquerre y Pérez (2021), la educación es el pilar para el progreso de la colectividad y por eso se busca examinarla desde los actores involucrados, siendo uno de ellos el cuerpo docente, quienes son una pieza clave en el proceso educativo y cuyo estudio se ha realizado desde las diversas teorías de la educación para encontrar la explicación idónea a dicha práctica. En ese sentido, el desempeño docente cumple un rol relevante donde se desarrollen competencias que permitan enfrentar los desafíos actuales.

Para Kanya et al.,(2021) el desempeño docente representa un papel importante en el rendimiento escolar, lo que a su vez no puedes desprenderse del contexto educativo, las características de los estudiantes y diversos factores que comprenden la institución educativa; por otro lado, existen factores que influyen en el éxito del desempeño del docente, por ejemplo, las diversas competencias, habilidades y conocimientos que regulan la práctica pedagógica. También, factores internos como la motivación, el manejo de sus emociones y la autoeficacia, que influyen en el manejo del aula y la llegada a los estudiantes facilitará la participación de éstos en los aprendizajes. Adicionalmente el desempeño del docente se ve determinado por la intervención de los directivos. Esto va de la mano con el clima de la institución que ciertamente tienen un efecto en el trabajo docente. Las condiciones de la organización pueden afectar el desempeño, pero se puede superar mientras haya moderación e identificación con la misma escuela, y se podrá obtener un mejor desempeño pedagógico.

Por otro lado, Estrada (2013), menciona que el desempeño docente, corresponde al acto que se da en las aulas diariamente enfrentando cada paso en la enseñanza y aprendizaje, donde cada rol cumplido por el maestro debe realizarse en un marco de claridad, actualización, buena planificación. El docente que ejerce eficazmente su trabajo se direcciona al éxito en lo que aprenden sus estudiantes, ello forma parte de la construcción constante de un clima adecuado con sus colegas y sus estudiantes, además está atento a las últimas tendencias para seguir preparándose y para perfeccionar su praxis.

Desde un punto de vista más humano, Condor y Remache (2019) consideran que el desempeño docente va más allá de la mirada pedagógica; es decir, el docente como ser humano debe ser es el eje principal y como tal debe ejercer su práctica basada en la reflexión constante que le permita asegurar y mejorar su práctica. Ello conllevará a generar su compromiso personal y profesional que lo lleve a desarrollar nuevos retos.

Sumando a la importancia de estos conceptos, a partir de una concepción valorativa Estrada y Mamani (2020), indican que el desempeño docente, al requerir acciones que implican poner en práctica las capacidades como profesionales, el compromiso personal y la responsabilidad con la sociedad debe estar en constante valoración, ya que estas derivan en un impacto significativo en los estudiantes, pero también en la propia participación de la gestión de la escuela y la implementación y estimación de políticas educativas para la promoción del desarrollo de habilidades y competencias con el objeto de lograr calidad en los aprendizajes estudiantiles.

Entonces, el desempeño docente es entendido como la experiencia visible dentro del actuar pedagógico, que se puede medir y verificar a través del dominio de las competencias y las derivaciones de aprendizaje estudiantil requeridos, pero también sumando la mejora que derive de la acción reflexiva. Por lo tanto, el propósito educativo y la puesta en acción de las estrategias se verán influenciados por los factores de calidad, la preparación y reflexión del docente (Benítez, et al., 2017).

La profesión docente vista desde el Marco de buen desempeño docente del Minedu (2014), inclina la reflexión hacia el entendimiento de esta práctica como un eje fundamental, aunque complejo, ya que exige constante reflexión de la acción para saber cómo actuar, bajo una visión crítica y autónoma y conllevar a la toma de decisiones dentro de la profesión. Estas acciones se desarrollan dentro de una dinámica de interacción con los discentes mediando los aprendizajes y la organización estudiantil. Pero, además de ello, el papel del docente cobra más relevancia si se toma en cuenta la interacción colegiada dentro de un espacio comprometido, reflexivo y ético.

Bajo esa concepción, se analizan las dimensiones del desempeño docente, sobre la base de los cuatro dominios incluidos dentro del marco del buen desempeño docente del Minedu (2014) ya que se basa en la agrupación de un conjunto de desempeños a nivel profesional que van a influir directamente en los estudiantes y sus aprendizajes.

Estos dominios o dimensiones comprenden la preparación para el aprendizaje, la enseñanza, la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo profesional docente.

En cuanto a la primera dimensión, preparación para el aprendizaje, hace referencia a las acciones de programación que realiza el docente desde las actividades que toman en cuenta la malla curricular hasta el diseño de las sesiones a aplicar en el aula. Para Gálvez y Milla (2018), si un docente ignora o no aplica criterios necesarios en la preparación podría resultar perjudicial para los resultados que se esperan en los discentes. Por lo tanto, se requiere en esta etapa el dominio en la programación curricular y sus actividades. No tomarlo en cuenta conllevará a un desempeño de bajo nivel.

La segunda dimensión, enseñanza para el aprendizaje, refiere el desarrollo de los diferentes procesos pedagógicos que conlleven al beneficio de los aprendizajes en los estudiantes. Ello bajo el tratamiento del buen clima que permita el acto de aprender, el manejo de los saberes, la acción motivacional constante, uso de estrategias, recursos didácticos y criterios evaluativos pertinentes orientados al logro del aprendizaje. De ese modo, los procesos de enseñanza que toman conscientemente como objetivo el logro de los estudiantes, se constituyen

como evidencia del adecuado desempeño del maestro, brindándole estímulos y retándolo a asumir los cambios constantes de manera pertinente (Llaro et al., 2020)

De acuerdo con Carlos (2016), el pedagogo debe enfatizar en el aprendizaje estudiantil, priorizando las metas, la motivación, la retroalimentación, el modelo para recoger el grado indiscutible del aprendizaje. Ello conlleva al aumento de posibilidades de aprender en los educandos. Por ello, Kaur (2019), refiere que el papel del docente es fundamental y más aún en un contexto actual que lo desafía en todos los aspectos: personal, profesional, laboral e incluso familiar; por ello es importante no desatender los componentes del proceso educativo como la metodología y medios didácticos, la organización de los procesos para enseñar y aprender además de la evaluación.

La participación en la gestión, como tercera dimensión comprende generar la participación de la gestión institucional con miras a la conformación de comunidades de aprendizaje con otras, dentro de la comunidad. Resalta como herramienta la comunicación eficaz con todos los involucrados en el trabajo educativo, contribuir a la construcción de un buen clima institucional, con base en el respeto, la responsabilidad compartida y la valoración. Esto se refuerza en lo mencionado por Quispe-Pareja (2020) cuando indica que la gestión educativa se enmarca en un sistema organizacional que involucra no solo al equipo directivo, sino también de manera sustancial al equipo docente, quienes, en su interacción con los demás agentes, procuran la innovación curricular ya que mantienen una relación directa con desarrollo de los aprendizajes.

Por otro lado, Oolbekkink-Marchand et., al (2017), resaltan que la participación docente debe ser una oportunidad para avanzar, aún por sobre factores de contexto como la estandarización, ya que les permitirá ser actores reales de su práctica con base en su experticia y buen juicio.

El desarrollo profesional, como cuarta dimensión del desempeño docente, implica percibir el proceso de formación como parte del crecimiento en la profesión, partiendo desde el razonamiento sobre la propia acción docente, la de sus pares, la cooperación e intervención en actividades formativas profesionales. Esta dimensión también determina las responsabilidades docentes en los efectos de los

procesos de aprendizaje. De acuerdo con Catalán y Gonzales (2009) este aspecto es entendido, primero, a partir de la relación con la acción adquisitoria de conocimientos, habilidades y el manejo de estrategias para el análisis de la información y la puesta en práctica de las actividades de enseñanza; y segundo, a través de la experiencia que va cambiando con el tiempo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de diseño de investigación

El presente estudio se muestra con un enfoque de carácter cuantitativo porque, como refiere Niño (2011), este tipo de investigación se basa en la medición de variables a través de la sistematización y la estadística para contrastar las hipótesis planteadas, conllevando también a afianzar la información de las variables utilizando como herramienta la interpretación de los hallazgos presentados en tablas y gráficos estadísticos.

Esta investigación es correspondiente a la de tipo básica ya que, de acuerdo con Behar (2008), parte de un sustento teórico y se mantiene en él. Tiene como finalidad la formulación de nuevas teorías o relevar las ya existentes para acrecentar los conocimientos de carácter científico o filosófico; pero sin oponer a ningún elemento de la práctica. Por otro lado, tiene como característica la aplicación de muestras para obtener hallazgos más allá del objeto de estudio.

En relación con el nivel de la investigación, se define como correlacional, porque establece correspondencia entre dos variables. En concordancia con ello, Hernandez et al. (2014), postulan que los trabajos correlacionales indagan la asociación entre categorías en una muestra o contexto. Para ello se aplica la medición a través de instrumentos para luego realizar la cuantificación, análisis y establecer la correlación. A su vez, estas se sustentan en hipótesis que se disponen a comprobación.

En relación con el método, el estudio se caracteriza por ser hipotético – deductivo. Ello consiste en que parte de la teoría o de estudios previos y deriva del planteamiento de hipótesis, las que van a ser contrastadas o puestas a prueba para determinar su aceptación o rechazo, lo que confirmará o no el planteamiento general presentada desde el inicio de la investigación (Pimienta et al., 2017).

Concluyendo, esta investigación se reconoce también por presentar un diseño no experimental – transversal. Al respecto, Cortés e Iglesias (2004) detallan que bajo este diseño la recolección de la data se realiza en un único momento y tiempo establecido. Por otro lado, de acuerdo con Llanos y Hernandez (2010), en

las investigaciones con este diseño no se manipulan las variables y se da paso a la observación de los sucesos.

3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo con Del Cid et al., (2011) la operacionalización de las variables indica un proceso en el que se descomponen cada una de estas con la finalidad de transformarlos en conceptos aptos para la medición por medio de instrumentos. Además, permite facilitar una explicación detallada de las variables para obtener resultados que se puedan comunicar con exactitud.

Con relación a la primera variable, el clima institucional, hace referencia al estado de ambiente acondicionado dentro de un contexto institucional que tiene una influencia en quienes la conforman, ya sea de manera favorable o desfavorable con relación a la visión o metas que ésta persigue, Brunet (1987). De acuerdo con ello, se determinó operacionalmente, para la variable, las dimensiones de motivación, comunicación, participación, satisfacción en el trabajo; éstas fueron adaptadas en 12 indicadores y 20 ítems. Se empleó la escala Likert.

Para la segunda variable, el desempeño docente, visto desde el marco de buen desempeño docente se inclina la reflexión hacia el entendimiento de esta práctica como un eje fundamental, aunque complejo, ya que exige constante reflexión de la acción para saber cómo actuar, bajo una visión crítica y autónoma y conllevar a la toma de decisiones dentro de la profesión. Estas acciones se desarrollan dentro de una dinámica de interacción con los discentes mediando los aprendizajes y la organización estudiantil. Pero, además de ello, el papel del docente cobra más relevancia si se toma en cuenta la interacción colegiada dentro de un espacio comprometido, reflexivo y ético, Minedu (2014).

Operacionalmente se señaló las dimensiones en base a los cuatro dominios del marco establecido y que consiste en la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión educativa y el desarrollo profesional; las que se han distribuido en 9 indicadores y 22 ítems. Para esta variable se trabajó con la escala de Likert.

3.3. Población

Para todo trabajo de indagación es necesario determinar el grupo que está sujeto a estudio. A ello denominamos población censal. La población, en la concepción de Arias–Gómez (2016) se refiere a grupo de elementos que están puntualizados, establecidos y que pueden ser asequibles. Estos representarán el referente para la muestra bajo criterios que ya se han definido.

Para este estudio la población censal en la institución estuvo conformada con 70 docentes entre varones y mujeres que se distribuyen entre los niveles de inicial, primaria y secundaria; y que realizan jornadas laborales de tiempo completo. Para aplicar los instrumentos de medición se consideró, por conveniencia, trabajar con toda la población censal.

En relación con las razones de inclusión se tomaron en cuenta a la totalidad de docentes que cuentan con carga horaria en los tres niveles (inicial, primaria, secundaria) en el año lectivo 2022. En cuanto a los criterios de exclusión, no se tuvo en cuenta para el estudio al equipo directivo, administrativo, sistemas, enfermería, mantenimiento y seguridad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta la que, de acuerdo con Cabezas et al., (2018) es utilizada para fines de indagación, conocimiento de opiniones y percepciones para el cual se realizan preguntas en base al proceso de operacionalización de variables. Permite obtener información que luego es analizada cuantitativamente para obtener resultados.

El instrumento usado en ambas variables fue el cuestionario que consiste en un medio conformado por un grupo de preguntas organizadas y estructuradas para una población específica que permitirá el recojo de información para su manejo cuantitativo y estudio estadístico, Hernandez, et al., (2014).

El instrumento de la variable clima institucional fue tomado de Becerra (2022) y adaptado por la autora de esta tesis bajo el contexto de la realidad institucional en estudio. Consta de 4 dimensiones y 20 ítems en total: motivación 5 ítems, comunicación 4 ítems, participación 5 ítems y satisfacción laboral 6 ítems. Se tomó

en cuenta la escala politómica Likert, contando con 5 opciones de contestación empezando por 1 (Muy mala), 2 (Mala), 3 (Regular), 4 (Buena), 5 (Muy buena).

Por otro lado, el cuestionario de la variable desempeño docente fue tomada de Olaya (2019) y Chavez (2021) y adaptado de acuerdo con la realidad de la institución por la autora del presente trabajo. Consta de 22 ítems en total distribuidos de 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje, 6 ítems; enseñanza para el aprendizaje, 7 ítems; participación en la gestión, 5 ítems y desarrollo profesional con 4 respectivamente. También es de carácter politómica de escala Likert con 5 alternativas de respuesta a partir 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

En relación con la validez de los instrumentos de investigación, en la concepción de Hernandez y Mendoza (2018), el valor de un instrumento se determina bajo el grado de exactitud para garantizar la medición precisa de las variables de estudio. Para los autores, la validez implica tomar en cuenta el contenido, el criterio y el constructo. Además, consideran la validez de expertos que acude al conocimiento del tema por parte de estos.

Esta investigación tomó en cuenta, para otorgar validez al contenido de los instrumentos, el juicio de tres expertos en el ámbito de la educación, quienes bajo su experticia evaluó ambos cuestionarios, considerando los tres criterios de pertinencia, relevancia y claridad concluyendo en el resultado el carácter de aplicable.

La confiabilidad se refiere al nivel en que, al aplicar el instrumento de manera repetitiva en un mismo sujeto de estudio, produce los mismos resultados, Vara-Horna (2012). Ello proviene de la coherencia con la información que se desea obtener.

En este estudio para medir la confiabilidad de los instrumentos se aplicó un sondeo piloto en 10 docentes. Los datos recogidos se procesaron a través del programa de Excel, preparado con las diversas fórmulas que permitieron obtener los datos. El Alfa de Cronbach determinó para el cuestionario de clima institucional, que contiene 20 ítems, un resultado de 0.929, lo que indica que el instrumento es de alta confiabilidad. Por otro lado, para el cuestionario de desempeño docente,

que evalúa 22 ítems, se obtuvo un resultado de 0.888 determinando también una alta confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Esta investigación se realizó siguiendo los pasos en coherencia con lo solicitado por la universidad. Se determinó la problemática a investigar del cual se establecieron las variables de estudio. También se desarrolló el contenido teórico de las variables y sus dimensiones, las cuáles, desde la metodología se operacionalizaron para proceder a la construcción de los instrumentos. Es importante mencionar que, previamente, se buscó la autorización del director del centro educativo para llevar a cabo el estudio en la sede.

Se obtuvo, la validez de los cuestionarios con la revisión de juicio de expertos y la confiabilidad, aplicando los cuestionarios en una prueba piloto dirigido a 10 maestros de la institución. Se les explicó previamente las indicaciones para el desarrollo del cuestionario en físico. Los datos recogidos se analizaron con la prueba Cronbach para determinar el índice de confiabilidad.

3.6. Métodos de análisis de datos

La data recolectada ha sido procesada haciendo uso del programa Excel y el software SPSS V26 para el procesamiento de la data y las tablas de frecuencia, tablas cruzadas, resultados del porcentaje y los gráficos estadísticos. Para realizar el análisis de las hipótesis se trabajó con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con el fin de determinar el nivel de correspondencia entre las variables estudiadas.

3.7. Aspectos éticos

Para el presente trabajo se ha considerado, en primera línea, mantener la reserva y la privacidad de los datos de la población de estudio. Del mismo modo, antes del inicio de la investigación se dialogó con el directivo de la sede para obtener la venia y poder dar inicio al desarrollo de la tesis.

Por otro lado, se tomó en cuenta la normativa establecida por la universidad para el desarrollo del trabajo y se siguió los lineamientos brindados por el asesor. Es importante destacar que las fuentes consultadas en este trabajo se han citado

de acuerdo con las normas APA 7. También se ha utilizado el sistema Turnitin para ir graduando las similitudes en el trabajo y de esa manera alejar la posibilidad de plagio. Finalmente, los datos obtenidos en los instrumentos aplicados a la población censal han sido procesados tal cual fueron recogidos sin haber incurrido en la manipulación o alteración de datos.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de la variable Clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco favorable	66	94,3
	Favorable	4	5,7
Total		70	100,0

De acuerdo con los resultados observados en la tabla 1, en relación con la variable clima institucional, el 94,3 % considera que está en un nivel poco favorable, mientras que solo el 5,7 % considera que se encuentra en un nivel favorable. Se concluye que el nivel poco favorable se impone ante los demás manifestando un porcentaje mayor.

Tabla 2

Frecuencia y porcentajes de los niveles de las dimensiones del clima institucional

Niveles	Motivación		Comunicación		Participación		Niveles	Satisfacción laboral	
	f	%	f	%	f	%		f	%
Desfavorable	0	0	0	0	0	0	Bajo	4	5,7
Poco favorable	64	91,4	28	40,0	67	95,7	Medio	57	81,4
Favorable	6	8,6	42	60,0	3	4,3	Alto	9	12,9
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	Total	70	100,0

En relación con la dimensión motivación los hallazgos indican que el 91,4% de los participantes considera la dimensión en nivel poco favorable, mientras que el 8,6 % lo considera en un nivel favorable. Es decir, 64 docentes consideran poco favorable el nivel de motivación en la institución frente a 6 docentes que la consideran como favorable.

Para la dimensión Comunicación, el 60 % de los encuestados la considera en un nivel favorable este aspecto, frente al 40% que lo ubica en el nivel poco favorable. Eso refleja que de todos los encuestados 42 percibe en un buen nivel esta dimensión y 28 la consideran en nivel poco favorable.

Sobre la dimensión participación, los hallazgos indican que el 95,7 % de los encuestados representado en 67 docentes, califican la dimensión en un nivel poco favorable, mientras que el 4,3% que representa a 3 encuestados lo considera dentro de un nivel favorable.

Por último, en la dimensión satisfacción laboral, lo obtenido muestra que un 5,7% de los participantes tiene un nivel bajo de satisfacción en el trabajo, el 81,4% se siente medianamente satisfecho y el 12,9 se siente altamente satisfecho laboralmente.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de la variable Desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	49	70,0
	Eficiente	21	30,0
Total		70	100,0

Sobre la variable desempeño docente, los resultados indicaron que el 70% de los encuestados califica el desempeño docente en un nivel regular, mientras que el 30% lo coloca en un nivel eficiente. Se concluye que se presenta un nivel regular en el desempeño por encima del nivel eficiente.

Tabla 4*Frecuencia y porcentajes de los niveles de las dimensiones del desempeño docente*

Niveles	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión		Desarrollo profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	20	28,6	46	65,7	66	94,3	26	37,1
Eficiente	50	71,4	24	34,3	4	5,7	44	62,9
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

En relación con la dimensión preparación para el aprendizaje el 71,4% representado en 50 encuestados coloca ese aspecto en un nivel eficiente, por encima del 28,6% de los encuestados que consideran que la preparación está en un nivel regular.

Sobre la dimensión enseñanza para el aprendizaje, los resultados muestran que el 65,7% de los encuestados lo considera en un nivel regular frente al 34,3% que percibe ese aspecto en un nivel eficiente.

Por otro lado, según los resultados analizados, en cuanto a la dimensión participación en la gestión se ha calificado en un nivel regular con un 94,3 % mientras que para el nivel eficiente solo el 5,7 lo considera dentro de esa valoración.

Finalmente, para los encuestados, la dimensión desarrollo profesional, se ubica en un 62,9% de eficiencia, mientras que en el nivel regular se ubica con un 37,1% según los resultados de la encuesta.

Análisis descriptivo bivariado

Tabla 5

Tabla cruzada entre las variables clima institucional y desempeño docente

			Desempeño docente		
			Regular	Eficiente	Total
			49	17	66
Clima institucional	Poco favorable	% del total	70,0%	24,3%	94,3%
	Favorable	% del total	0,0%	5,7%	5,7%
			49	21	70
Total		% del total	70,0%	30,0%	100,0%

De acuerdo con lo manifestado por los encuestados el 70 % indica que el clima institucional es poco favorable y el desempeño del docente está sobre el nivel regular. Además, el 5,7 % de los encuestados considera que ambas variables se encuentran en un nivel favorable y eficiente.

Tabla 6

Tabla cruzada entre clima institucional y preparación para el aprendizaje

			Preparación para el aprendizaje		Total
			Regular	Eficiente	
			20	46	66
Clima institucional	Poco favorable	% del total	28,6%	65,7%	94,3%
	Favorable	% del total	0,0%	5,7%	5,7%
			20	50	70
Total		% del total	28,6%	71,4%	100,0%

De acuerdo con los resultados, se concluye que del total de encuestados el 65,7% juzga que el clima institucional está en un nivel poco favorable y a que la dimensión preparación para el aprendizaje se encuentra en un nivel eficiente. Por

otro lado, el 5,7 % considera que ambos se encuentran en un nivel favorable y eficiente.

Tabla 7

Tabla cruzada entre clima institucional y enseñanza para el aprendizaje

			Enseñanza para el aprendizaje		Total
			Regular	Eficiente	
Clima institucional	Poco favorable	% del total	45	21	66
			64,3%	30,0%	94,3%
	Favorable	% del total	1	3	4
			1,4%	4,3%	5,7%
Total	% del total	46	24	70	
			65,7%	34,3%	100,0%

Los resultados indican que, del total de los encuestados, el 64,3% consideran al clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje en un nivel poco favorable y regular, respectivamente; mientras que el 4,3% las coloca en el nivel favorable y eficiente.

Tabla 8

Tabla cruzada entre clima institucional y participación en la gestión

			Participación en la gestión		Total
			Regular	Eficiente	
Clima institucional	Poco favorable	% del total	63	3	66
			90,0%	4,3%	94,3%
	Favorable	% del total	3	1	4
			4,3%	1,4%	5,7%
Total	% del total	66	4	70	
			94,3%	5,7%	100,0%

De lo obtenido se concluye que el 90% de los participantes resuelve que el clima institucional se encuentra en un nivel poco favorable y la participación en la gestión en un nivel regular; por otro lado, el 4,3 % considera el nivel favorable para el clima institucional y el nivel regular para la participación en la gestión.

Tabla 9

Tabla cruzada entre clima institucional y desarrollo profesional

			Desarrollo profesional		Total
			Regular	Eficiente	
			26	40	66
Clima institucional	Poco favorable	% del total	37,1%	57,1%	94,3%
	Favorable	% del total	0	4	4
			0,0%	5,7%	5,7%
			26	44	70
Total		% del total	37,1%	62,9%	100,0%

Sobre los hallazgos se concluye que del total de encuestados el 57,1% indica que el clima institucional es poco favorable y el desarrollo profesional es eficiente, mientras que el 5,7% considera al clima y el desarrollo profesional en nivel favorable y eficiente respectivamente.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: El clima institucional y el desempeño docente no se relacionan.

H_a: El clima institucional se relaciona con el desempeño docente

Tabla 10*Relación entre las variables clima institucional y desempeño docente*

			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,536**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
		N	70	70

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

De acuerdo con la información procesada se observa una correspondencia positiva significativa entre el clima institucional y el desempeño docente (correlación considerable); por lo tanto, se deniega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específicas

H₀: No existe relación entre el clima institucional y las dimensiones de la variable desempeño docente.

H_a: Existe relación entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente

Tabla 11

Relación entre la variable clima institucional y las dimensiones de la variable desempeño docente

Prueba	Dimensiones	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,376**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	70
	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,480**
Sig. (bilateral)		,000	
	N	70	
Rho de Spearman	Participación en la gestión	Coeficiente de correlación	,307**
		Sig. (bilateral)	,010
		N	70
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,185
Sig. (bilateral)		,126	
	N	70	

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

La tabla 11 nos muestra que, entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje se establece una relación positiva media, por lo cual no se reconoce la hipótesis nula y valida la hipótesis alterna. Sobre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje se deduce que se produce una correlación positiva media, por lo que se deniega la hipótesis nula y también se admite la hipótesis alterna. Asimismo, para la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión se presenta una correlación positiva media por lo que se desestima la hipótesis nula y se admite la alterna. Finalmente, en la relación con el desarrollo profesional se determina que no hay relación por lo que se deniega la hipótesis alterna y admite la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Los resultantes hallados en el presente estudio a través del análisis estadístico de la data resuelven que en relación con la variable clima institucional el 94,3% de los encuestados considera que se encuentra en un nivel poco favorable y solo el 5,7% lo ubica en un nivel favorable. Esto indicaría que, aunque los directivos de la institución toman en cuenta el clima, se verifica la insatisfacción de los docentes los cuales están poco motivados debido a la carga laboral, la poca atención hacia la persona del colaborador y sus necesidades, la sobrecarga de trabajo, etc.

En comparación con Ramos (2018) cuyos resultados también manifiestan que, para el 59,7% de los encuestados, la variable se encuentra en un nivel medio y para el 12,6% en un nivel alto. Sin embargo, también hay un porcentaje de 27,59% que considera la variable en el nivel bajo, lo que reflejaría lo expresado en la problemática que menciona problemas de autoritarismo, falta de comunicación, tratos inadecuados deteriorando el clima en esa institución. Estos resultados son distintos en el estudio de Luzuriaga (2021) donde se demuestra la conformidad de más del 70 % de los profesores quienes consideran su clima laboral como favorable.

Sobre la variable desempeño docente el 70% de los encuestados lo considera en un nivel regular, mientras que el 30% lo ubica en un nivel eficiente. Aunque no resalta un nivel bajo para esta variable, si hay un grupo considerable que no califica bien su desempeño en su totalidad, lo que en la experiencia puede verse influenciado por la insatisfacción sobre aspectos en los cuales no se considera la autonomía de docente sobre la programación, la excesiva carga laboral o la discordancia con la realidad del aula y las propuestas de actividades recargadas puede conllevar a que se realice una preparación superficial de las sesiones y cumplir con lo requerido por la institución solo en tiempos de supervisión.

Comparando con el estudio de Candela (2019), se encuentra que para la realidad de la institución donde se realizó la investigación, el 41,3% de sus encuestados califica el desempeño en el nivel medio frente a un cercano 58,8% que

considera su desempeño en un nivel alto. El autor asocia los resultados a la falta de trabajo colegiado, resalte solo de los intereses individuales por parte de cada docente, afectando el clima y por ende también el desempeño. Por otro lado, en el estudio de Castro (2021) se observa divergencias en el resultado indicando que un poco más de la mitad del profesorado puso en un nivel alto su desempeño, lo que, en la reflexión del autor, no se establece relación entre el clima y el desempeño docente.

Respecto al análisis cruzado de la data de ambas variables se encontró que la mayoría de los maestros encuestados correspondientes al 70% del total, consideraron que el clima institucional está en un nivel poco favorable y en consecuencia el desempeño docente se ubica en un margen regular. Esto demuestra la relación con lo expresado en la problemática, al resaltarse en los diversos indicadores la insatisfacción de los docentes concordante con el resultado de un clima poco favorable; ello también se evidenció en la observación a los docentes de la institución, quienes trasladan ese descontento a su trabajo en las aulas, originando falencias en su desempeño.

De manera contraria, en el estudio de Lainez (2018) se indica que el clima institucional no afecta de manera significativa el desempeño del maestro lo que indicaría que para sus encuestados el ambiente en el que trabajan sea bien considerado para el buen desenvolvimiento de los profesores.

Con relación a la hipótesis general, se determina la presencia de una relación positiva considerable entre ambas variables con un nivel de correlación de 0,536 lo que conllevó a aceptar la hipótesis alterna. Al respecto, estos resultados se asemejan a lo observado en el estudio de Coloma (2022) que demostró una correlación significativa. Entonces se evidencia lo obtenido cuando se revisa lo expresado por Brunet (1987) quien indicó que el ambiente acondicionado en el contexto institucional determina influencia en quienes la conforman ya sea de manera favorable o no sobre los objetivos propuestos por la institución. Reforzando en la concepción de Chiavenato (2000), las condiciones del entorno crean repercusión en la forma de actuar en el espacio de labores y por ende en su desempeño.

Este análisis hace denotar la necesidad de reforzar el clima dentro de la institución tomando en cuenta acciones que se orienten a mejorar la satisfacción de los colaboradores en su ámbito laboral considerando también la mirada al lado humano, además del profesional, ello mejorará la motivación elevando la percepción de que los jefes también toman en cuenta el lado personal y atienden a las necesidades. Del mismo modo y de manera consecuente considerar la contribución del trabajador al tomar decisiones significativas en la institución ya que será importante en la satisfacción laboral y por ende en el desempeño profesional tomando como punto inicial la reflexión sobre la importancia de las acciones docentes en el quehacer pedagógico.

Sobre los hallazgos en el cruce de la data de la variable clima institucional con la primera dimensión de la variable desempeño docente: preparación para el aprendizaje, se encontró que, del total de los encuestados, el 71,4% lo considera en un nivel eficiente. Cruzando el resultado con la variable clima, el 65,7% de los participantes lo considera en un nivel regular, pero la dimensión mencionada se mantiene en el nivel eficiente. Al respecto, los resultados contrastan con lo que se observó como parte de la problemática y que se refiere a la adecuada preparación de los docentes de cara a sus sesiones con los estudiantes, debido a la carga laboral, el poco espacio para el trabajo colegiado y a la falta de motivación.

En este punto, se considera que, debido a la naturaleza del instrumento, en la que la población de estudio evalúa su propio desempeño conlleva a obtener resultados que no necesariamente se acercan a lo real, convirtiéndose este aspecto en una limitación de la investigación. Sin embargo, basada en la observación esta problemática es una constante en la institución.

Respecto a la primera hipótesis específica se identificó una relación positiva media, validándose la hipótesis alterna. Esto concuerda con la contrastación de la hipótesis en el estudio de Laredo (2021) cuando indica la presencia de una correlación directa y media entre el clima y la dimensión planificación del trabajo pedagógico adecuada, que conllevó a la validación de la hipótesis alterna. Teniendo en cuenta que la dimensión refiere las acciones de programación y planificación previa a la aplicación en el aula, Gálvez y Milla (2018) recalcan la importancia de

tomar en cuenta estos aspectos, ya que al omitirlos influirá directamente en los resultados esperados en los alumnos.

Estos resultados permiten resaltar la importancia del clima el momento de la preparación que todo docente debe considerar antes de interactuar con sus discentes. Mas allá de sobre exigir la aplicación de programas estandarizados, es relevante brindar la autonomía al docente para preparar sus actividades considerando los estilos, necesidades de sus estudiantes; es decir, dar paso a la contextualización, sin desdeñar los criterios metodológicos de la institución.

Sobre la data cruzada de clima institucional con la segunda dimensión enseñanza para el aprendizaje, los hallazgos concluyen que el 64,3% de los encuestados considera que ambos arrojaron una calificación en el nivel poco favorable y regular, respectivamente, frente al 4,3% que los coloca en el nivel favorable y eficiente. Sobre estos resultados se deduce que los docentes consideran que atender a los aspectos que se toman en la ejecución de las actividades con los discentes no se están realizando acorde a lo impuesto por la institución debido a que el clima tampoco es favorable en la totalidad.

Para la constatación de la segunda hipótesis específica se comprobó la existencia de una relación significativa media entre el clima y la dimensión analizada y se admitió la hipótesis alterna. Al respecto, en el estudio de Nolasco (2018) se reconoce la similitud en el resultado sobre la existencia de una correlación, aunque, es el caso propuesto, de tipo moderada. Ante ello, hay que considerar conscientemente que el objetivo de las actividades de enseñanza es asegurar los aprendizajes, ello se convierte en evidencia del buen desempeño del maestro en los procesos que atraviesan los estudiantes, los mismos que deben ser estimulados y retados a los cambios constantes (Llaro et al., 2020)

Sobre lo hallado en estos resultados es determinante la relación del clima con la aplicación directa de lo planificado en las aulas. Un docente que se desenvuelve bajo un clima favorable trasladará esa percepción hacia sus estudiantes. La motivación y satisfacción se harán reflejo en las acciones realizadas en el aula.

Respecto a la data cruzada de la primera variable con la tercera dimensión: participación en la gestión, los resultados demuestran que el 90% de los encuestados acredita el clima laboral en el nivel poco favorable mientras que la dimensión se ubica en el nivel regular. Esto demuestra que los docentes no se sienten satisfechos en relación con su participación en la gestión de la institución, sobre todo en construcción de la programación curricular en las áreas asignadas, convirtiéndose en ejecutores de programas que consideran desvinculados de la realidad estudiantil. Esto, por ende, lleva a considerar que no se considera sus aportes como docentes y manifieste el descontento ante las exigencias de los directivos.

Respecto a la validación de la tercera hipótesis específica se presentó una correlación positiva media conllevando a la aceptación de la hipótesis alterna. Este resultado se asemeja a los resultados en el estudio de Castro y Paucar (2018) donde indica la presencia de correlación positiva alta, lo que permitió también aceptar la hipótesis del autor. Sobre esta dimensión se resalta la importancia de la creación de asociaciones de aprendizaje, donde se considere la participación de los diversos actores educativos, por ello generar esta participación ayuda en la construcción del buen clima fortaleciendo la comunicación.

Quispe- Pareja (2020) lo resalta de manera explícita cuando refiere que la gestión educativa encaja en un sistema organizacional comprendiendo la participación de todos los agentes para procurar la innovación y construir oportunidades de aprendizaje para todos dentro de un ambiente saludable.

Los resultados en este análisis permiten, también determinar lo importante y necesario de considerar la participación docente en la gestión. La insatisfacción de los docentes en este aspecto demuestra que también requieren que se consideren sus opiniones y propuestas, puesto que son ellos los que están directamente relacionados con los receptores de todo por lo cual se programa, trabaja y se toma decisiones, pero no solo en lo curricular, sino también en la gestión institucional dentro de sus competencias y de esa manera impulsar los proyectos que promuevan la mejora de aprendizajes y el clima laboral.

Respecto a la data cruzada de la primera variable con la cuarta dimensión: desarrollo profesional los resultados mostraron que el 57,1% de los maestros

encuestados considera el clima laboral en un nivel poco favorable y el desarrollo profesional en un nivel eficiente, de lo que deduce, una vez más, la poca satisfacción con el clima; sin embargo, se calificó un desarrollo profesional favorable. Esto indicaría que, a pesar del desacuerdo en el clima, la mayoría los docentes consideran que no debe interferir en su formación como profesionales.

Con relación a la cuarta hipótesis específica, se presenta el caso en que no existe una correlación entre la primera variable y el desarrollo profesional rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula. Estos resultados difieren del estudio de Castro y Paucar (2018) ya que en el caso sí se presenta una correlación positiva alta aceptando la hipótesis alterna. Igualmente, en el trabajo de Coloma (2022) también se demuestra la existencia de relación significativa validando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Al respecto estos resultados, pueden darse debido a las diferentes realidades y percepciones de los docentes en cuanto a su clima laboral y sus desarrollo o responsabilidades profesionales. En el caso de la institución del presente estudio, la percepción se inclina por un clima considerado poco favorable, pero que no establece relación con el desarrollo de los docentes como profesionales, quienes toman en cuenta este aspecto dentro de su proceso de crecimiento personal- profesional, además de las responsabilidades.

Con respecto a ello, Catalán y Gonzales (2009) aclara la relación del desarrollo profesional con la aplicación de habilidades, conocimientos y estrategias, pero también la búsqueda de la reflexión de la experiencia pedagógica. En ese sentido los docentes de la institución han considerado que el área de desarrollo profesional es un aspecto que atienden independientemente de la dinámica laboral presente en la institución ya que está entendida como un elemento externo que asegurará su trabajo en cualquier otro espacio de labores.

Toma especial relevancia destacar aspectos importantes respecto a lo hallado en este trabajo de investigación producto de la aplicación de los instrumentos de recojo, el cuál proporcionó datos que serán de gran provecho no solo para la institución educativa de estudio, sino también para los demás contextos, ya que la temática de ambas variables son puntos transversales en toda institución educativa. De ese modo, permitirá brindar recomendaciones pertinentes

que conllevarán a tomar decisiones para la mejora del clima de la organización y por ende, del desempeño de sus docentes, dado que se ha comprobado la presencia de relación entre ambas variables considerando el nivel en la que los encuestados lo han calificado.

Por otro lado, también es importante señalar que, aunque se ha podido determinar la relación de significancia media o baja, que también conlleva la necesidad de atender la problemática, se ha podido reflexionar respecto a la naturaleza de la investigación las que, con fines de registrar mayor, cercanía, exactitud y profundidad la percepción de los encuestados; en ese sentido, sería oportuno trabajarlo desde un enfoque cualitativo, otorgando mayor precisión a la elaboración de los instrumentos de medición, y más tiempo al recojo de información y análisis de la data para obtener una interpretación más profunda y exacta que ayudará a brindar soluciones o propuestas más pertinentes para la realidad en estudio.

Finalmente, de acuerdo con todo lo manifestado en este estudio, se puede otorgar la confiabilidad al mismo, ya que al haberse desarrollado aplicando técnicas e instrumentos adaptados y completamente validados por expertos, se ha podido recoger información confiable para la interpretación más cercana posible a la realidad estudiada, el cual se beneficiará con las recomendaciones que se brindarán.

Se destaca también que al haberse producido grandes similitudes de relación en la mayoría de las dimensiones del desempeño del profesorado con el clima institucional en los antecedentes citados en esta investigación, se acentuó más la participación de los profesores en la gestión institucional presentándose la necesidad de involucrar más a los docentes en las planificaciones curriculares y del proyecto institucional y no solo encasillarlos al aula para aplicar las directivas o lineamientos sin haber participado activamente en la reflexión y construcción de las mismas.

En relación a la relevancia para la institución donde se desarrolló esta investigación, se considera muy importante porque al ser una sede que busca mejorar el clima de la institución, tomando en cuenta los indicadores propuestos en

los instrumentos para la recolección de datos y los resultados alcanzados, es que permitirá redireccionar o replantear las acciones que se realizan para obtener mejores resultados en cuanto al clima y como consecuencia en el desempeño de cada uno de sus docentes para el beneficio de todos los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Considerando el objetivo general se confirmó que hay una correlación positiva y significativa con un coeficiente de 0,536 entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Rímac, 2022. Esto conllevó a denegar la hipótesis nula y admitir la alterna.
- Segunda:** En cuanto al primer objetivo específico se encontró una correlación positiva media con un $Rho=376$ entre el clima y la dimensión preparación para el aprendizaje conllevando a la aceptación de la hipótesis alterna.
- Tercera:** Sobre el segundo objetivo específico se admite la presencia de una relación significativa media con coeficiente 0,480 entre el clima y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, lo que, basado en el análisis de Spearman, se admitió la hipótesis alterna y denegó la nula.
- Cuarta:** Con relación al tercer objetivo específico sobre la relación entre el clima y la dimensión participación en la gestión se confirma la existencia de una correlación positiva media de 0,307 de coeficiente por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la alterna.
- Quinta:** Analizando el cuarto objetivo específico, se encontró que, en esta investigación, no se dio una relación entre el clima y la dimensión desarrollo profesional por lo que se dio paso a la aceptación de la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** En base a los resultados recogidos de la población de estudio y dada la aceptación de la hipótesis del estudio, para la mejora del clima laboral se sugiere a los directivos considerar más la participación de los profesores en la toma de decisiones tomando en cuenta las opiniones y aportes sobre las acciones que se realizan en la institución respetando el marco de la competencia de las funciones. Además de mejorar los esfuerzos para la atención al equilibrio entre las necesidades personales y las relacionadas con el desempeño de su función en la institución. Ello podrá contribuir, también, en potenciar el trabajo de los maestros con los estudiantes.
- Segunda:** En relación con la preparación para el aprendizaje se sugiere reforzar los espacios colegiados considerando el horario laboral y reforzar los soportes para que sean aprovechados tomando en cuenta aspectos relevantes alineados a la práctica docente y ante una dificultad que impida desarrollar una adecuada preparación previa a las actividades con los estudiantes.
- Tercera:** Respecto a la enseñanza para los aprendizajes, al estar relacionado de manera significativa con el clima se sugiere complementar las actividades docentes con la gestión de acompañamientos más efectivos, con seguimiento en el proceso de aplicación de las mejoras en la práctica basada en la retroalimentación oportuna y el diálogo constante. Para ello, también los docentes deben ser más reflexivos respecto a la implicancia que tienen sus acciones sobre los procesos de aprendizaje de los estudiantes y la importancia que constituye la preparación y aplicación pedagógica.
- Cuarta:** Sobre los resultantes de la participación en la gestión, dado que la mayoría de los docentes la ubica en un nivel regular y también se demostró una relación directa entre el clima y ésta, se sugiere brindar

mayor espacio y participación a la opinión del docente en el desarrollo del proyecto institucional y hacer visible sus aportes y reflexiones en la planificación curricular de sus áreas. Por otro lado, brindar oportunidades para el desarrollo de proyectos innovadores que se puedan concretar dentro de una buena organización de las actividades en la calendarización asegurando el desarrollo pertinente de las mismas, evitando caer en la sobrecarga de actividades, las que pueden terminar siendo de baja calidad y preparación, alejadas de su propósito primordial.

Quinta: Respecto a los resultados del desarrollo profesional, a pesar de que la mayoría considera este aspecto como eficiente, existe un buen porcentaje de docentes que lo considera como regular, por ello se sugiere complementar las actividades laborales con la implementación de talleres dirigidos y con temas relevantes que ayuden a levantar las oportunidades de mejora encontradas en las observaciones de clases y de esa manera mejorar el desempeño del docente.

Sexta. Finalmente, se hace necesario sugerir en la profundización de esta investigación a través de un enfoque cualitativo ya que permitirá obtener resultados más exactos y fiables; en ese sentido, debido a las características del enfoque, se sugiere, por parte de los directivos, brindar más apertura a las investigaciones de los docentes en la institución, ya que los resultados ayudarán a sugerir acciones que aborden de una manera más cercanas las problemáticas observadas para poder lograr las metas que como institución se proponen y comprometen a toda la comunidad educativa, sobre todo a los docentes.

REFERENCIAS

- Arancibia, J. (2006). Clima Organizacional como herramienta de Gestión. En L. Marchant. (Eds.) *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*, (pp. 133-142) Ed. Universidad de Viña del Mar. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/223/index.htm>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever M., Miranda-Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 29(1), 118-130. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>
- Becerra, M. (2022). *Clima institucional en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94661>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación: Introducción a la metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Benítez, J., Cabay, L. & Encalada, V. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *Revista digital de educación física*, 8(48), 83-95. https://emasf.webcindario.com/Formacion_inicial_del_docente_de_EF_y_su_desempen~o_profesional.pdf
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res*, 18, 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, 27, 103-117. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.251>

- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Candela, H. (2019). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides Lunahuaná – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35526>
- Cancho, N. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. La Oroya- 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92351>
- Carlos, J. (2016). What and How to Assess Teacher's Performance? A Proposal Based on the Factors that Support Learning. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285-358. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1126319>
- Carreras, M., Belló, P. & Torres Stockl, C. (2020). Trabajo docente y narrativa: Las dimensiones del Ser docente. *Revista Diálogo Educativo*, 20(66), 1185–1204. <https://doi.org/10.7213/1981-416X.20.066.DS11>
- Castro, E. y Paucar P. (2018). *Clima institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa "Villa San Cristobal". Huamanga, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27648>
- Castro, R. (2021). *Clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una institución educativa del Cantón Las Lajas de la provincia de El Oro, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76677>
- Catalán, J., y Gonzales, M. (2009). Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo. *PsyKhe*, 18(2), 97-112 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282009000200007>

- Chavez, J. (2021). *Clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61495>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*, (2da ed.). Mc Graw-Hill
- Coloma, C. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una escuela de educación básica de Daule- Ecuador, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93037>
- Cóndor, B., & Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Cortés, M. & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Editorial Universidad autónoma del Carmen.
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Datos de catalogación bibliográfica. Investigación: fundamentos y metodología*. Pearson Educación.
- Díaz, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. Educación. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación*, 24(2), 123-130. <https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325>
- Edel, R., García, A., Guzmán, F. (2007) Clima y Compromiso Organizacional. *Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales*. http://adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 593–614. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Estrada, L. (2013) *El desempeño docente*. Editorial Universidad de Carabobo.
- Flores, J. (2019). *Clima institucional y desempeño docente en profesionales de la institución educativa “Encarnación Villacorta Peña” Pucallpa, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio de la Universidad de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4394>
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, D. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil - Ecuador, 2019*. [Tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/14576>
- García, L., Fulquez, S., y Vásquez, J. (2019). Labor Satisfaction from Educational Organizations. *American Journal of Educational Research*, 7(1), 109-117. Doi: 10.12691/education-7-1-17
- García, M. (2009). The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García- Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. y Gómez-Rada, C. (2020), *Clima Organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional: *Sociedad Latinoamericana para Calidad, SLC*.
- Halpin, A. y Crofts, D. (1963). *The organizational climate of Schools*. University of Chicago.

- Han, J. y Yin, H. (2016). Teacher Motivation: Definition, Research, development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(1).
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Hernandez, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*, 6ta ed. Mc Graw Hill Education.
- Hernandez-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197.
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>
- Kanya, N., Fathoni A. y Randami Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education IJERE*, 10(4), 1462 - 1468 . <http://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21693>
- Kaur, S. (2019). Role of a teacher in student learning process. *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 8(12), 41-45.
https://fayllar.org/pars_docs/refs/702/701522/701522.pdf
- Lainez, J. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una unidad educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/35640>
- Laredo, G. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución privada Technology Schools del Retablo del distrito de Comas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81430>
- Llanos -Hernandez, L. (2010). El concepto del territorio y la investigación en las ciencias sociales. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 7(3), 207-220.

- Llaro, K., Guzmán, J., Tipian, M. y Arana, A. (2021). Digital competencies and teacher performance in the Unidad de Gestión Educativa Local Pachitea, Huánuco, 2020. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, 173-187.
- <https://www.proquest.com/scholarlyjournals/competencias-digitales-y-desempeño-docente-en-la/docview/2597847962/se-2>
- Loor, C. (2021). *Clima laboral y Desempeño Docente de una Institución Educativa Vinces, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76976>
- Luzuriaga, M. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo, Ecuador, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78389>
- Mailool, J., Kartowagiran, B., Retnowati, T., Wening, S., y Putranta, H. (2020). The effects of principal's decision-making, organizacional commitment and school climate on Teacher performance in vocational high school based on perceptions, *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1675-1687. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.9.4.1675>
- Menacho-Vargas, I., Jaramillo, D., Pérez, R. y Rivera, J. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas de covid.19. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(1), 52-57.
- <https://doi.org/10.5281/zenodo.6371232>
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Minedu. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- More, R. y Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la institución educativa N°7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8 (6). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
- Nolasco, J. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32991>
- Olagbaye, A. (2020). *Impact of Financial Motivation on Job Satisfaction in Ireland's Retail Sector* [Tesis de maestría, National College of Ireland, Dublin]. Norma e Research@NCI Library. <https://norma.ncirl.ie/id/eprint/4625>
- Olaya, M. (2019). *Clima institucional y desempeño profesional docente de la I.E. Inmaculada Concepción- Tumbes, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73403>
- Olson, K., & Jiang, L. (2021). The effects of university research and teaching climate strength on faculty self-reported teaching performance. *Higher Education Research & Development*, 40(6), 1251-1267. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1804335>
- Oolbekkink-Marchand, H., Hadar, L., Smith, K., Helleve, I., & Ulvik, M. (2017). Teachers' perceived professional space and their agency. *Teaching and teacher education*, 62, 37-46. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.11.005>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2018, 11 abril). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* <https://www.unesco.org/es/articles/que-determina-el-buen-desempeno-de-un-docente>
- Pedraza, N., (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pimienta, J. y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (3era ed.) Pearson Educación.

- Pritchard, R. y Karasick, B. (1973). The effects organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational behavior and human performance*, 9, p. 126-146.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90042-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90042-1)
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/601>
<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Rabanal, H., Reynosa, E., Vela, L., Merino, T., Carranza, N. y Mora, M. (2021). Job Satisfaction factors in secondary school teachers, public and private institutions in a Peruvian Region. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(6), 3317-3328. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i6.6566>
- Ramos, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N°6038, Ugel 01, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34251>
- Reinius, H., Kaukinen, I., Korhonen, T., Juuti, K., Hakkarainen, K. (2022) Teachers as transformative agents in changing school culture. *Teaching and Teacher Education*, 120. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103888>
- Robbins, S., Judge, T., (2009). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
<http://hdl.handle.net/11718/21877>
- Rožman, M. & Štrukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34 (1), 775-806.
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Sandoval. M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional: *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 10(27), 78-82.
<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>

- Schneider, B. y Bartlett, C. (1968). Individual differences and organizational climates. *Personnel Psychology*, 21, 323-332.
- Soparidah, I. (2021). Productive teacher job satisfaction: Disentangling Organizational climate, facility management, and organization citizenship behavior. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1352-1358. <http://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21299>
- Soria, V. (1997). *Relaciones humanas*. Editorial Limusa.
- Souto, L. (2021). *Importancia del clima organizacional y sus dimensiones: motivación, satisfacción laboral, estimulación, liderazgo y comunicación*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/importancia-del-clima-organizacional-y-las-dimensiones-que-lo-componen/>
- Suharningsih, S. y Murtedjo, M. (2016) Role of Organizational Culture on the Performance Primary School Teachers. *Journal of Education and Learning*, 6(1), 95-101. <http://dx.doi.org/10.5539/jel.v6n1p95>
- Toropova, A., Myrberg, E. y Johansson S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73 (1), 71-97, Doi: 10.1080 /00131911.2019.1705247
- Vara-Horna, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Editorial Universidad de San Martín de Porres.

ANEXOS

ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variable clima institucional

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima institucional	Se refiere al estado de ambiente acondicionado dentro de un contexto institucional que tiene una influencia en quienes la conforman, ya sea de manera favorable o desfavorable con relación a la visión o metas que ésta persigue, Brunet (1987).	Se determinó operacionalmente, las dimensiones de motivación, comunicación, participación, satisfacción en el trabajo; éstas fueron adaptadas en 12 indicadores y 20 ítems.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención a las necesidades. ▪ Consideración y reconocimiento al trabajo. ▪ Interrelaciones 	<p style="text-align: center;">Escala Ordinal tipo Likert</p> <p>(1) Muy mala (2) Mala (3) Regular (4) Buena (5) Muy buena</p> <p style="text-align: center;">Niveles y rangos</p> <p>Variable</p> <p>Desfavorable 20-46 Poco favorable 47-73 Favorable 74-100</p> <p>D1</p> <p>Desfavorable 5-11 Poco favorable 12-18 Favorable 19-25</p> <p>D2</p> <p>Desfavorable 4-9 Poco favorable 10-14 Favorable 15-20</p> <p>D3</p> <p>Desfavorable 5-11 Poco favorable 12-18 Favorable 19-25</p> <p>D4</p> <p>Bajo 6-13 Medio 14-21 Alto 22-30</p>
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fluidez y claridad en la comunicación. ▪ Canales de comunicación. 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación en las decisiones tomadas. ▪ Compromiso en la participación. ▪ Contribución en las opiniones. 	
			Satisfacción en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interés por el trabajador como persona. ▪ Eficiencia de los medios para el trabajo. ▪ Trato y retribución. ▪ Oportunidades y equilibrio personal. 	

Tabla 2: Matriz de operacionalización de variable desempeño docente

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DEMEDICIÓN
Desempeño docente	El desempeño docente inclina la reflexión hacia el entendimiento de esta práctica como un eje fundamental, aunque complejo, ya que exige constante reflexión de la acción para saber cómo actuar bajo una visión crítica y autónoma y conllevar a la toma de decisiones dentro de la profesión. Estas acciones se desarrollan dentro de una dinámica de interacción con los discentes mediando los aprendizajes y la organización estudiantil. Pero, además de ello, el papel del docente cobra más relevancia si se toma en cuenta la interacción colegiada en un espacio comprometido, reflexivo y ético. Minedu (2014)	Operacionalmente se señaló las dimensiones en base a los cuatro dominios: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión educativa y el desarrollo profesional; las que se han distribuido en 9 indicadores y 22 ítems.	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Características y contexto estudiantil, contenido curricular. Planificación y coherencia con los procesos pedagógicos 	Escala Ordinal de tipo Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca Niveles y rangos Variable Deficiente 22-51 Regular 52-80 Eficiente 81-110 D1 Deficiente 6-13 Regular 14-21 Eficiente 22-30 D2 Deficiente 7-16 Regular 17-25 Eficiente 26-35 D3 Deficiente 5-11 Regular 12-18 Eficiente 19-25 D4 Deficiente 4-9 Regular 10-14 Eficiente 15-20
			Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Clima para el aprendizaje Conducción y dominio de los procesos de aprendizaje Evaluación permanente para la toma de decisiones 	
			Participación en la gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> Participación y contribución la gestión y construcción del proyecto educativo Interrelación con la comunidad educativa 	
			Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> Reflexión de la práctica pedagógica y aprendizaje continuo Ejercicio ético de la profesión 	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
Título: El clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Rimac, 2022								
Autor: Saavedra Amaringo, Flor Ysabel								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema General: ¿Cómo se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Rimac, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona el clima institucional con la preparación para el aprendizaje? ¿Cómo se relaciona el clima institucional con la enseñanza para el aprendizaje? ¿Cómo se relaciona el clima institucional con la participación en la gestión? ¿Cómo se relaciona el clima institucional con el desarrollo profesional?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje. Determinar la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje. Determinar la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión. Determinar la relación institucional y participación en la gestión.</p>	<p>Hipótesis general: El clima institucional se relaciona con el desempeño docente.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje. Existe relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje. Existe relación entre el clima institucional y la participación en la gestión. Existe relación entre el clima institucional y el desarrollo profesional.</p>	Variable 1: Clima institucional					
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS	
			Motivación	Atención a las necesidades	1,	Likert Politémico Ordinal	Desfavorable 5-11 Poco favorable 12-18 Favorable 19-25	
				Consideración y reconocimiento al trabajo	2,3,4,			
				Interrelaciones	5			
			Comunicación	Fluidez y claridad en la comunicación	6,7,8,		1 – Muy mala 2 - Mala 3 - Regular 4 - Buena 5 – Muy buena	Desfavorable 4-9 Poco favorable 10-14 Favorable 15-20
				Canales de comunicación	9			
			Participación	Participación en las decisiones tomadas	10,		1 – Muy mala 2 - Mala 3 - Regular 4 - Buena 5 – Muy buena	Desfavorable 5-11 Poco favorable 12-18 Favorable 19-25
				Compromiso en la participación	11,12,			
				Contribución en las opiniones.	13			
Satisfacción laboral	Interés por el trabajador como persona	15,	1 – Muy mala 2 - Mala 3 - Regular 4 - Buena 5 – Muy buena	Bajo 6-13 Medio 14-21 Alto 22-30				
	Eficiencia de los medianos para el trabajo	16,						
	Trato y retribución	17,18,						

Determinar la relación entre el clima institucional y el desarrollo profesional.	Oportunidades y equilibrio personal	19,20				
	Variable 2: Desempeño docente					
	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS	
	Preparación para el aprendizaje	Características y contexto estudiantil, contenido curricular	1,2	Likert Politémico Ordinal	Deficiente 6-13 Regular 14-21 Eficiente 22-30	
		Planificación y coherencia con los procesos pedagógicos	3,4,5,6			
	Enseñanza para el aprendizaje	Clima para el aprendizaje	7			Deficiente 7-16 Regular 17-15 Eficiente 16-35
		Conducción y dominio de los procesos de aprendizaje	8,9,10,11,12			
		Evaluación permanente para la toma de decisiones	13			
Participación en la gestión	Participación y contribución la gestión y construcción del proyecto educativo	14,15,16	1 - Nunca 2 - Casi nunca 3 - A veces 4 - Casi siempre 5 - Siempre		Deficiente 5-11 Regular 12-18 Eficiente 19-25	
	Interrelación con la comunidad educativa	17,18				

			Desarrollo profesional	Reflexión de la práctica pedagógica y aprendizaje continuo	19,20,21		Deficiente 4-9 Regular 10-14 Eficiente 15-20
				Ejercicio ético de la profesión	22		
NIVEL - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA UTILIZADA				
<p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: se tomó en cuenta la población censal conformado por 70 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de una institución educativa del distrito del Rímac.</p>	<p>Variable 1: Clima institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Adaptado de Becerra Sánchez, María Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Institución educativa del distrito del Rímac. Forma de Administración: Cuestionario en físico</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Adaptado de Chávez Huamán (2021), Juan y adaptado de Olaya Serna, Mónica (2019) Ámbito de Aplicación: Institución educativa del distrito del Rímac. Forma de Administración: Cuestionario en físico</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se realizó el análisis de datos, elaboración de gráficos, interpretación de tablas y gráficos, emisión de resultados y para la prueba de confiabilidad, se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se desarrollará haciendo uso de la herramienta de software SPSS</p> <p>INFERENCIAL: Para realizar el análisis de las hipótesis se trabajó con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con el fin de determinar el nivel de correspondencia entre las variables estudiadas.</p>				

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario Clima institucional

Estimado Docente: Gracias por participar en este estudio. Le pido responder a cada pregunta de los cuestionarios de la manera más sincera posible, marcando con un aspa el número que considere para cada criterio. Las respuestas son anónimas y se utilizarán solo para fines de la investigación. Gracias por su apoyo

1. Muy mala 2.- Mala 3.- Regular 4: - Buena 5.- Muy buena

		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
1	¿Cómo considera usted el grado de atención a las necesidades e inquietudes del docente por parte de la institución?					
2	¿Cómo calificaría el reconocimiento a sus logros y al trabajo que realiza en la institución?					
3	¿Cómo calificaría el grado de autonomía otorgada durante la ejecución de su trabajo?					
4	¿Cómo considera la distribución de la carga laboral a los docentes en la institución?					
5	¿Cómo considera que se desarrollan las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución educativa?					
COMUNICACIÓN						
6	¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación entre los distintos actores con miras al logro de las metas grupales e individuales?					
7	¿Cómo considera usted la claridad y comprensión de la información relevante proporcionada a los miembros de la institución para el buen ejercicio laboral?					
8	¿Cómo calificas el nivel de socialización de las normas y reglamentos que se proponen en la institución para saber lo que esperan de usted?					
9	¿Cómo valorarías los medios utilizados para hacer llegar información importante a los miembros de la institución?					
PARTICIPACIÓN						
10	¿Cómo considera la participación de los docentes en las decisiones tomadas por el equipo directivo?					
11	¿Cómo considera la participación docente en el trabajo colegiado dentro cada área curricular?					
12	¿Cómo considera el nivel de coordinación entre el equipo directivo y los docentes para las diversas actividades curriculares y extracurriculares en la institución?					
13	¿Cómo considera el compromiso de los docentes en la participación de las diversas sesiones formativas (cursos, capacitaciones, charlas, talleres, etc.) proporcionadas por la institución?					
14	¿En qué nivel considera que se toma en cuenta las opiniones de cada miembro de la institución?					
SATISFACCIÓN LABORAL						
15	¿Cómo considera su nivel de satisfacción por el trato y la preocupación por usted como persona por parte de sus superiores y la institución?					
16	¿Cómo considera su nivel de satisfacción en relación con el material, herramientas tecnológicas y plataformas proporcionadas por la institución para el desarrollo de su trabajo?					
17	¿Cómo considera usted la atención por parte de sus superiores y sus colegas a sus opiniones, inquietudes y/ o dudas dentro de su ámbito laboral?					
18	¿Cómo considera la retribución salarial recibida por su trabajo en la institución educativa?					
19	¿Cómo considera las oportunidades brindadas por la institución para seguir aprendiendo y creciendo profesionalmente?					
20	¿Cómo considera usted el grado de equilibrio entre su espacio personal y su trabajo en la institución?					

Cuestionario: Desempeño docente

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

Estimado docente: Marque con un aspa (x) la alternativa que usted considere adecuada:

	Dimensiones/ítems	Escalas				
		1	2	3	4	5
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
1	Tengo conocimientos actualizados en el área curricular que enseño					
2	Tomo en cuenta las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes al momento de planificar mis sesiones de aprendizaje.					
3	Diseño la secuencia de sus sesiones de aprendizaje considerando estrategias que ayuden a despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
4	Realizo la contextualización de las actividades y contenidos usando el DUA en función a las necesidades de los estudiantes.					
5	Organizo la secuencia de las actividades de aprendizaje considerando los momentos de la sesión establecidos por la institución.					
6	Planifico y organizo las actividades pedagógicas tomando en cuenta las actividades sugeridas en la plataforma institucional del docente.					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
7	Durante el desarrollo de las actividades fomento las buenas relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el respeto, la tolerancia, empatía y trabajo en equipo para asegurar la predisposición de los aprendizajes.					
8	Durante el desarrollo de las actividades brindo soporte a los estudiantes con necesidades educativas especiales y /o estudiantes focalizados.					
9	Constato que todos los estudiantes comprendan las metas de la sesión de aprendizaje y las expectativas de lo que van aprendiendo.					
10	Fomento los espacios para la retroalimentación y la reflexión de lo aprendido tomando en cuenta las rúbricas de evaluación y criterios de éxito.					
11	Aplico estrategias y actividades que fomenten el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a continuar aprendiendo.					
12	Hago uso de los medios tecnológicos diversos, y del tiempo acorde a la meta de la sesión.					
13	Evalúo el desempeño de los estudiantes usando criterios de éxito y/o rúbricas de evaluación y valoro los resultados para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna.					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN					
14	Participo activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y del desarrollo curricular de las áreas asignadas.					
15	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica para aportar en la mejora de la calidad educativa en la institución					
16	Interactúo constantemente con mis colegas en colaboración y con iniciativa, para intercambiar experiencias y reconocer oportunidades de mejora para garantizar una buena enseñanza.					
17	Fomento respetuosamente la comunicación y el trabajo colaborativo con las familias para el seguimiento en el aprendizaje de sus hijos.					
18	Integro en mi práctica pedagógica el contexto cultural y los recursos que me pueda brindar la comunidad.					
	DESARROLLO PROFESIONAL					
19	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica reconociendo mis fortalezas como docente y mis oportunidades de mejora.					
20	Participo en capacitaciones que sean acordes con mis intereses y necesidades, y las aplico para mejorar mi práctica docente.					
21	Tomo en cuenta las buenas prácticas de otros colegas y los integro mi práctica para incrementar mis conocimientos pedagógicos.					
22	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					

ANEXO 4: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

Tabla 3: Ficha técnica del instrumento de clima institucional

Denominación:	Cuestionario de clima institucional
Autor:	Adaptado por Flor Ysabel Saavedra Amaringo
Año:	2022
Propósito:	Medir el nivel del clima institucional aplicado a los niveles específicos: Desfavorable, poco favorable, favorable
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems:	El cuestionario contiene 20 ítems para evaluar 4 dimensiones: Motivación (5 ítems), Comunicación (4 ítems), Participación (5 ítems), Satisfacción laboral (6 ítems)
Administración:	Individual o colectiva
Duración:	30 minutos
Rango de aplicación:	Docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria
Aspectos normativos:	Población censal
Significación:	Los resultados obtenidos e interpretados permiten estimar el nivel del clima en la institución los que se valoraron sobre los rangos: Desfavorable, Poco favorable y Favorable para las tres primeras dimensiones; y Bajo, Medio y Alto, para la última dimensión.

Tabla 4: Ficha técnica del instrumento de desempeño docente

Denominación:	Desempeño docente
Autor:	Adaptado por Flor Ysabel Saavedra Amaringo
Año:	2022
Propósito:	Medir el nivel del desempeño docente aplicado a los niveles específicos: Deficiente, Regular, Eficiente
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems:	El cuestionario contiene 22 ítems para evaluar 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje (6 ítems), Enseñanza para el aprendizaje (7 ítems), Participación en la gestión (5 ítems), Desarrollo profesional (4 ítems)
Administración:	Individual o colectiva
Duración:	30 minutos
Rango de aplicación:	Docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria
Aspectos normativos:	Población censal
Significación:	Los resultados obtenidos e interpretados permiten estimar el nivel del desempeño de los docentes, los que se valoraron sobre los rangos: Deficiente, Regular y Eficiente.

ANEXO 5: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

1° validador



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. MOTIVACIÓN								
1	¿Cómo considera usted el grado de atención a las necesidades e inquietudes del docente por parte de la institución?	X		X		X		
2	¿Cómo calificaría el reconocimiento a sus logros y al trabajo que realiza en la institución?	X		X		X		
3	¿Cómo calificaría el grado de autonomía otorgada durante la ejecución de su trabajo?	X		X		X		
4	¿Cómo considera la distribución de la carga laboral a los docentes en la institución?	X		X		X		
5	¿Cómo considera que se desarrollan las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución educativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación entre los distintos actores con miras al logro de las metas grupales e individuales?	X		X		X		
7	¿Cómo considera usted la claridad y comprensión de la información relevante proporcionada a los miembros de la institución para el buen ejercicio laboral?	X		X		X		
8	¿Cómo calificas el nivel de socialización de las normas y reglamentos que se proponen en la institución para saber lo que esperan de usted?	X		X		X		
9	¿Cómo valorarías los medios utilizados para hacer llegar información importante a los miembros de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Cómo considera la participación de los docentes en las decisiones tomadas por el equipo directivo?	X		X		X		
11	¿Cómo considera la participación docente en el trabajo colegiado dentro cada área curricular?	X		X		X		
12	¿Cómo considera el nivel de coordinación entre el equipo directivo y los docentes para las diversas actividades curriculares y extracurriculares en la institución?	X		X		X		

13	¿Cómo considera el compromiso de los docentes en la participación de las diversas sesiones formativas (cursos, capacitaciones, charlas, talleres, etc.) proporcionadas por la institución?	X		X		X		
14	¿En qué nivel considera que se toma en cuenta las opiniones de cada miembro de la institución?							
DIMENSIÓN 4: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Cómo considera su nivel de satisfacción por el trato y la preocupación por usted como persona por parte de sus superiores y la institución?	X		X		X		
16	¿Cómo considera su nivel de satisfacción en relación con el material, herramientas tecnológicas y plataformas proporcionadas por la institución para el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
17	¿Cómo considera usted la atención por parte de sus superiores y sus colegas a sus opiniones, inquietudes y/ o dudas dentro de su ámbito laboral?	X		X		X		
18	¿Cómo considera la retribución salarial recibida por su trabajo en la institución educativa?	X		X		X		
19	¿Cómo considera las oportunidades brindadas por la institución para seguir aprendiendo y creciendo profesionalmente?	X		X		X		
20	¿Cómo considera usted el grado de equilibrio entre su espacio personal y su trabajo en la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Grandez Munarriz, Evelyne Margot DNI: 40292421

Especialidad del validador: Magíster en Educación con mención en Dificultades de Aprendizaje

17 de octubre de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje								
1	Tengo conocimientos actualizados en el área curricular que enseño.	X		X		X		
2	Tomo en cuenta las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes al momento de planificar mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
3	Diseño la secuencia de mis sesiones de aprendizaje considerando estrategias que ayuden a despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
4	Realizo la contextualización de las actividades y contenidos usando el DUA en función a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
5	Organizo la secuencia de las actividades de aprendizaje considerando los momentos de la sesión establecidos por la institución.	X		X		X		
6	Planifico y organizo las actividades pedagógicas tomando en cuenta las actividades sugeridas en la plataforma institucional del docente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje								
7	Durante el desarrollo de las actividades fomento las buenas relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el respeto, la tolerancia, empatía y trabajo en equipo para asegurar la predisposición de los aprendizajes	X		X		X		
8	Durante el desarrollo de las actividades brindo soporte a los estudiantes con necesidades educativas especiales y /o estudiantes focalizados.	X		X		X		
9	Constato que todos los estudiantes comprendan las metas de la sesión de aprendizaje y las expectativas de lo que van aprendiendo.	X		X		X		
10	Fomento los espacios para la retroalimentación y la reflexión de lo aprendido tomando en cuenta las rúbricas de evaluación y criterios de éxito.	X		X		X		
11	Aplico estrategias y actividades que fomenten el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a continuar aprendiendo.	X		X		X		
12	Hago uso de los medios tecnológicos diversos, y del tiempo acorde a la meta de la sesión.	X		X		X		

2° validador



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. MOTIVACIÓN								
1	¿Cómo considera usted el grado de atención a las necesidades e inquietudes del docente por parte de la institución?	X		X		X		
2	¿Cómo calificaría el reconocimiento a sus logros y al trabajo que realiza en la institución?	X		X		X		
3	¿Cómo calificaría el grado de autonomía otorgada durante la ejecución de su trabajo?	X		X		X		
4	¿Cómo considera la distribución de la carga laboral a los docentes en la institución?	X		X		X		
5	¿Cómo considera que se desarrollan las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución educativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN								
6	¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación entre los distintos actores con miras al logro de las metas grupales e individuales?	X		X		X		
7	¿Cómo considera usted la claridad y comprensión de la información relevante proporcionada a los miembros de la institución para el buen ejercicio laboral?	X		X		X		
8	¿Cómo califica el nivel de socialización de las normas y reglamentos que se proponen en la institución para saber lo que esperan de usted?	X		X		X		
9	¿Cómo valoraría los medios utilizados para hacer llegar información importante a los miembros de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN								
10	¿Cómo considera la participación de los docentes en las decisiones tomadas por el equipo directivo?	X		X		X		
11	¿Cómo considera la participación docente en el trabajo colegiado dentro cada área curricular?	X		X		X		
12	¿Cómo considera el nivel de coordinación entre el equipo directivo y los docentes para las diversas actividades curriculares y extracurriculares en la institución?	X		X		X		
13	¿Cómo considera el compromiso de los docentes en la participación de las diversas sesiones formativas (cursos, capacitaciones, charlas, talleres, etc.) proporcionadas por la institución?	X		X		X		

14	¿En qué nivel considera que se toma en cuenta las opiniones de cada miembro de la institución?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Cómo considera su nivel de satisfacción por el trato y la preocupación por usted como persona por parte de sus superiores y la institución?	X		X		X	
16	¿Cómo considera su nivel de satisfacción en relación con el material, herramientas tecnológicas y plataformas proporcionadas por la institución para el desarrollo de su trabajo?	X		X		X	
17	¿Cómo considera usted la atención por parte de sus superiores y sus colegas a sus opiniones, inquietudes y/ o dudas dentro de su ámbito laboral?	X		X		X	
18	¿Cómo considera la retribución salarial recibida por su trabajo en la institución educativa?	X		X		X	
19	¿Cómo considera las oportunidades brindadas por la institución para seguir aprendiendo y creciendo profesionalmente?	X		X		X	
20	¿Cómo considera usted el grado de equilibrio entre su espacio personal y su trabajo en la institución?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente _____

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

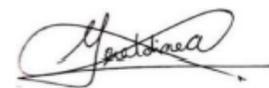
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Avila Sánchez, Geraldine Amelia..... **DNI:** 43189734.....

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación.....

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

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

15 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Tengo conocimientos actualizados en el área curricular que enseño	X		X		X		
2	Tomo en cuenta las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes al momento de planificar mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
3	Diseño la secuencia de mis sesiones de aprendizaje considerando estrategias que ayuden a despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
4	Realizo la contextualización de las actividades y contenidos usando el DUA en función a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
5	Organizo la secuencia de las actividades de aprendizaje considerando los momentos de la sesión establecidos por la institución	X		X		X		
6	Planifico y organizo las actividades pedagógicas tomando en cuenta las actividades sugeridas en la plataforma institucional del docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Durante el desarrollo de las actividades fomento las buenas relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el respeto, la tolerancia, empatía y trabajo en equipo para asegurar la predisposición de los aprendizajes	X		X		X		
8	Durante el desarrollo de las actividades brindo soporte a los estudiantes con necesidades educativas especiales y /o estudiantes focalizados.	X		X		X		
9	Constato que todos los estudiantes comprendan las metas de la sesión de aprendizaje y las expectativas de lo que van aprendiendo.	X		X		X		
10	Fomento los espacios para la retroalimentación y la reflexión de lo aprendido tomando en cuenta las rúbricas de evaluación y criterios de éxito.	X		X		X		
11	Aplico estrategias y actividades que fomenten el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a continuar aprendiendo.	X		X		X		
12	Hago uso de los medios tecnológicos diversos, y del tiempo acorde a la meta de la sesión.	X		X		X		

13	Evalúo el desempeño de los estudiantes usando criterios de éxito y/o rúbricas de evaluación y valoro los resultados para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión		Si	No	Si	No	Si	No
14	Participo activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y del desarrollo curricular de las áreas asignadas.	X		X		X	
15	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica para aportar en la mejora de la calidad educativa en la institución	X		X		X	
16	Interactúo constantemente con mis colegas en colaboración y con iniciativa, para intercambiar experiencias y reconocer oportunidades de mejora para garantizar una buena enseñanza.	X		X		X	
17	Fomento respetuosamente la comunicación y el trabajo colaborativo con las familias para el seguimiento en el aprendizaje de sus hijos.	X		X		X	
18	Integro en mi práctica pedagógica el contexto cultural y los recursos que me pueda brindar la comunidad.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No
19	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica reconociendo mis fortalezas como docente y mis oportunidades de mejora.	X		X		X	
20	Participo en capacitaciones que sean acordes con mis intereses y necesidades, y las aplico para mejorar mi práctica docente.	X		X		X	
21	Tomo en cuenta las buenas prácticas de otros colegas y los integro a mi práctica para incrementar mis conocimientos pedagógicos.	X		X		X	
22	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Avila Sánchez, Geraldine Amelia..... **DNI:** 43189734.....

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

3° validador



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. MOTIVACIÓN								
1	¿Cómo considera usted el grado de atención a las necesidades e inquietudes del docente por parte de la institución?	X		X		X		
2	¿Cómo calificaría el reconocimiento a sus logros y al trabajo que realiza en la institución?	X		X		X		
3	¿Cómo calificaría el grado de autonomía otorgada durante la ejecución de su trabajo?	X		X		X		
4	¿Cómo considera la distribución de la carga laboral a los docentes en la institución?	X		X		X		
5	¿Cómo considera que se desarrollan las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución educativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN								
6	¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación entre los distintos actores con miras al logro de las metas grupales e individuales?	X		X		X		
7	¿Cómo considera usted la claridad y comprensión de la información relevante proporcionada a los miembros de la institución para el buen ejercicio laboral?	X		X		X		
8	¿Cómo califica el nivel de socialización de las normas y reglamentos que se proponen en la institución para saber lo que esperan de usted?	X		X		X		
9	¿Cómo valoraría los medios utilizados para hacer llegar información importante a los miembros de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN								
10	¿Cómo considera la participación de los docentes en las decisiones tomadas por el equipo directivo?	X		X		X		
11	¿Cómo considera la participación docente en el trabajo colegiado dentro cada área curricular?	X		X		X		
12	¿Cómo considera el nivel de coordinación entre el equipo directivo y los docentes para las diversas actividades curriculares y extracurriculares en la institución?	X		X		X		
13	¿Cómo considera el compromiso de los docentes en la participación de las diversas sesiones formativas (cursos, capacitaciones, charlas, talleres, etc.) proporcionadas por la institución?	X		X		X		

14	¿En qué nivel considera que se toma en cuenta las opiniones de cada miembro de la institución?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Cómo considera su nivel de satisfacción por el trato y la preocupación por usted como persona por parte de sus superiores y la institución?	X		X		X	
16	¿Cómo considera su nivel de satisfacción en relación con el material, herramientas tecnológicas y plataformas proporcionadas por la institución para el desarrollo de su trabajo?	X		X		X	
17	¿Cómo considera usted la atención por parte de sus superiores y sus colegas a sus opiniones, inquietudes y/ o dudas dentro de su ámbito laboral?	X		X		X	
18	¿Cómo considera la retribución salarial recibida por su trabajo en la institución educativa?	X		X		X	
19	¿Cómo considera las oportunidades brindadas por la institución para seguir aprendiendo y creciendo profesionalmente?	X		X		X	
20	¿Cómo considera usted el grado de equilibrio entre su espacio personal y su trabajo en la institución?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente _____

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

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

DNI: 25601051

Especialidad del validador: Dr. Gestión de la Educación

17 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Tengo conocimientos actualizados en el área curricular que enseño	X		X		X		
2	Tomo en cuenta las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes al momento de planificar mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
3	Diseño la secuencia de mis sesiones de aprendizaje considerando estrategias que ayuden a despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
4	Realizo la contextualización de las actividades y contenidos usando el DUA en función a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
5	Organizo la secuencia de las actividades de aprendizaje considerando los momentos de la sesión establecidos por la institución	X		X		X		
6	Planifico y organizo las actividades pedagógicas tomando en cuenta las actividades sugeridas en la plataforma institucional del docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Durante el desarrollo de las actividades fomento las buenas relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el respeto, la tolerancia, empatía y trabajo en equipo para asegurar la predisposición de los aprendizajes	X		X		X		
8	Durante el desarrollo de las actividades brindo soporte a los estudiantes con necesidades educativas especiales y /o estudiantes focalizados.	X		X		X		
9	Constato que todos los estudiantes comprendan las metas de la sesión de aprendizaje y las expectativas de lo que van aprendiendo.	X		X		X		
10	Fomento los espacios para la retroalimentación y la reflexión de lo aprendido tomando en cuenta las rúbricas de evaluación y criterios de éxito.	X		X		X		
11	Aplico estrategias y actividades que fomenten el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a continuar aprendiendo.	X		X		X		
12	Hago uso de los medios tecnológicos diversos, y del tiempo acorde a la meta de la sesión.	X		X		X		

13	Evalúo el desempeño de los estudiantes usando criterios de éxito y/o rúbricas de evaluación y valoro los resultados para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Participo activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y del desarrollo curricular de las áreas asignadas.	X		X		X		
15	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica para aportar en la mejora de la calidad educativa en la institución	X		X		X		
16	Interactúo constantemente con mis colegas en colaboración y con iniciativa, para intercambiar experiencias y reconocer oportunidades de mejora para garantizar una buena enseñanza.	X		X		X		
17	Fomento respetuosamente la comunicación y el trabajo colaborativo con las familias para el seguimiento en el aprendizaje de sus hijos.	X		X		X		
18	Integro en mi práctica pedagógica el contexto cultural y los recursos que me pueda brindar la comunidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica reconociendo mis fortalezas como docente y mis oportunidades de mejora.	X		X		X		
20	Participo en capacitaciones que sean acordes con mis intereses y necesidades, y las aplico para mejorar mi práctica docente.	X		X		X		
21	Tomo en cuenta las buenas prácticas de otros colegas y los integro a mi práctica para incrementar mis conocimientos pedagógicos.	X		X		X		
22	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente _____

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

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

DNI: 25601051

Especialidad del validador: Dr. Gestión de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

ANEXO 6: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

CONFIABILIDAD VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL																					
ESCALA DE LIKERT -CLIMA INSTITUCIONAL																					
PREGUNTAS																					
	Motivación					Comunicación				Participación					Satisfacción laboral						
DOCENTES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	63
2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	70
3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	3	88
4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	66
5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	80
6	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	68
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	73
8	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	1	85
9	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	1	2	1	59
10	3	3	4	2	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	1	3	3	67
VARIANZA	0.2	0.5	0.2	0.8	0.1	0.5	0.3	0.2	0.4	0.7	0.5	0.9	0.7	0.2	0.5	0.6	0.5	0.7	1.1	0.9	

ALFA DE CRONBACH	0.92966
NÚMERO DE ITEMS	20
SUMATORIA DE LA VARIANZA	10.6556
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	91.2111

CONFIABILIDAD VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE																							
ESCALA DE LIKERT - DESEMPEÑO DOCENTE																							
PREGUNTAS																							
	Preparación para el aprendizaje						Enseñanza para el aprendizaje						Participación en la gestión				Desarrollo profesional						
DOCENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	2	1	2	5	3	4	3	3	4	74
2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	89
3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	104
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	103
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	95
6	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	95
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
8	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	2	3	5	3	5	4	4	5	92
9	5	4	4	4	5	5	5	1	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	86
10	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	91
VARIANZA	0.3	0.5	0.3	0.3	0.5	0.5	0.9	1.2	0.3	0.3	0.4	0.5	0.5	1.2	1.2	0.7	0.4	0.2	0.3	0.4	0.3	0.3	

ALFA DE CRONBACH	0.88886
NÚMERO DE ITEMS	22
SUMATORIA DE LA VARIANZA	11.3556
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	74.9333

ANEXO 7: : BASE DE DATOS

Nº	CLIMA INSTITUCIONAL																DESEMPEÑO DOCENTE																Sumas V1				Sumas V2				V1	V2									
	MOTIVACIÓN					COMUNICACIÓN					PARTICIPACIÓN						SATISFACCIÓN LABORAL						PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE						ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE						PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN				DESARROLLO PROFESIONAL												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20			P21	P22	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V2D1	V2D2	V2D3
1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	2	4	3	4	3	3	5	17	15	13	18	22	24	12	15	63	73
2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	1	2	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	17	15	15	16	23	22	15	12	63	72
3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	5	4	3	2	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	18	15	15	19	23	23	14	15	67	75	
4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	16	15	16	20	25	25	12	14	67	76
5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	18	14	14	21	24	25	14	12	67	75	
6	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	18	15	15	20	22	26	15	14	68	77	
7	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	2	3	3	4	17	16	15	21	24	24	13	13	69	74		
8	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	17	16	17	21	24	26	14	16	71	80	
9	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	1	2	1	4	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	15	13	18	13	21	23	17	16	59	77	
10	3	3	4	2	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	17	16	17	16	28	26	13	14	66	81	
11	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	5	16	13	16	19	21	24	12	15	64	72	
12	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	17	13	13	17	20	24	12	15	60	71	
13	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	5	16	15	15	17	22	23	16	16	63	77		
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	19	16	18	18	21	23	15	14	71	73	
15	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	16	16	17	21	23	26	16	16	70	81		
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	15	14	17	22	24	24	17	16	68	81		
17	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	16	15	15	16	20	23	18	16	62	77		
18	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	3	4	3	4	4	4	16	14	15	18	22	24	12	16	63	74	
19	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	1	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	19	13	16	16	21	22	13	13	64	69		
20	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	1	3	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	5	15	12	14	18	22	23	15	15	59	75		
21	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	5	16	15	16	19	20	25	15	17	66	77		
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	3	4	2	3	3	3	14	12	16	17	18	22	12	12	59	64		
23	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	17	16	15	17	23	24	14	15	65	76	
24	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	15	15	14	17	24	23	14	15	61	76
25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	3	4	5	18	12	15	18	25	25	15	16	63	81
26	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	16	15	15	17	21	28	14	15	63	78
27	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	19	14	17	16	21	27	17	17	66	82	
28	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	14	15	17	18	22	24	14	16	64	76	
29	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	1	2	3	3	4	3	3	4	3	5	14	13	14	22	22	18	16	15	63	71	
30	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	15	14	14	17	24	22	14	14	60	74		
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	19	16	17	23	22	28	18	18	75	86	
32	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	18	15	17	22	20	23	14	16	72	73	
33	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	15	13	15	17	21	27	15	14	60	77	
34	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	18	15	18	19	22	25	18	16	70	81		

35	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	18	16	18	21	24	24	19	14	73	81											
36	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	14	13	14	13	18	23	12	15	54	68
37	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	18	14	17	14	23	21	15	13	63	72			
38	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	16	13	16	17	22	26	17	17	62	82
39	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	1	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	15	15	16	15	23	24	15	13	61	75		
40	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	15	15	14	16	22	24	16	16	60	78		
41	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	2	4	3	4	3	4	4	17	15	13	18	22	23	12	15	63	72		
42	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	17	15	18	20	24	24	15	15	70	78
43	1	5	4	3	4	1	3	4	5	4	1	5	2	4	3	4	5	3	5	3	1	4	2	3	4	5	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	17	13	16	23	19	22	18	14	69	73
44	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	4	16	15	16	19	23	24	19	13	66	79				
45	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	18	16	21	23	25	26	19	15	78	85		
46	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	17	15	15	19	25	26	16	14	66	81		
47	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	16	15	23	24	29	20	16	72	89		
48	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	2	3	2	4	4	2	2	3	3	1	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	5	5	4	2	3	5	3	5	4	4	5	18	15	16	15	20	26	17	18	64	81		
49	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	1	2	1	5	3	3	3	3	4	4	1	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	15	13	18	13	21	21	17	14	59	73		
50	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	16	16	18	16	24	25	15	15	66	79				
51	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	18	18	20	20	24	25	18	15	76	82					
52	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	17	13	17	19	24	21	15	14	66	74
53	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	15	14	16	19	23	28	15	13	64	79				
54	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	17	16	17	18	26	26	16	14	68	82	
55	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	16	15	15	17	21	27	14	15	63	77		
56	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	19	14	17	16	21	26	17	17	66	81			
57	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	14	15	17	18	22	24	14	16	64	76				
58	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	14	13	14	22	24	20	16	14	63	74			
59	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	15	14	14	17	24	21	14	12	60	71			
60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	19	16	17	23	22	27	18	18	75	85				
61	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	4	4	5	3	5	5	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	5	4	3	4	17	14	15	19	26	26	15	16	65	83		
62	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	18	14	14	21	24	25	14	12	67	75		
63	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	18	15	15	19	22	27	15	15	67	79		
64	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	1	3	4	2	3	3	3	4	17	16	15	21	24	24	13	13	69	74			
65	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	17	15	17	21	24	27	14	16	70	81						
66	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	1	2	1	4	3	3	3	4	4	4	1	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	15	13	18	13	21	21	16	15	59	73		
67	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	5	4	3	3	3	4	5	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	17	13	16	19	22	24	16	14	65	76		
68	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	5	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	4	18	15	17	20	25	26	16	17	70	84			
69	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	18	16	18	20	26	27	17	17	72	87			
70	3	4	4	2	4	3	4	3	5	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	17	15	19	19	21	26	15	15	70	77		

ANEXO 8: CARTA DE PRESENTACIÓN



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 11 de octubre de 2022
Carta P. 1016-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg. en Educación
Luis Alberto Arquinigo Benedicto
Director
Colegio Innova Schools Santo Toribio Rímac

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Saavedra Amaringo, Flor Ysabel; identificada con DNI N° 10166596 y con código de matrícula N° 7002283750; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

El clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Rímac, 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Saavedra Amaringo, Flor Ysabel asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

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

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

ANEXO 9: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe, director del colegio Innova Schools, Rímac Santo Toribio perteneciente a la UGEL N° 02 y ubicada en el distrito del mismo nombre.

HACE CONSTAR:

Que la docente FLOR YSABEL SAAVEDRA AMARINGO, identificada con DNI 10166596 perteneciente al Programa de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, ha sido autorizada para aplicar los instrumentos que consistió en dos cuestionarios correspondientes a la investigación denominada “Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito del Rímac, 2022” y estuvo dirigido los docentes de inicial, primaria y secundaria de nuestra institución educativa, con la finalidad de contar con información para culminar el estudio mencionado.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Lima, 19 de diciembre del 2022




Ag. Luis Alberto Arquinigo Benedicto

Director

ANEXO 10: FIGURAS ESTADÍSTICAS

Figura 1: Niveles de la variable Clima institucional

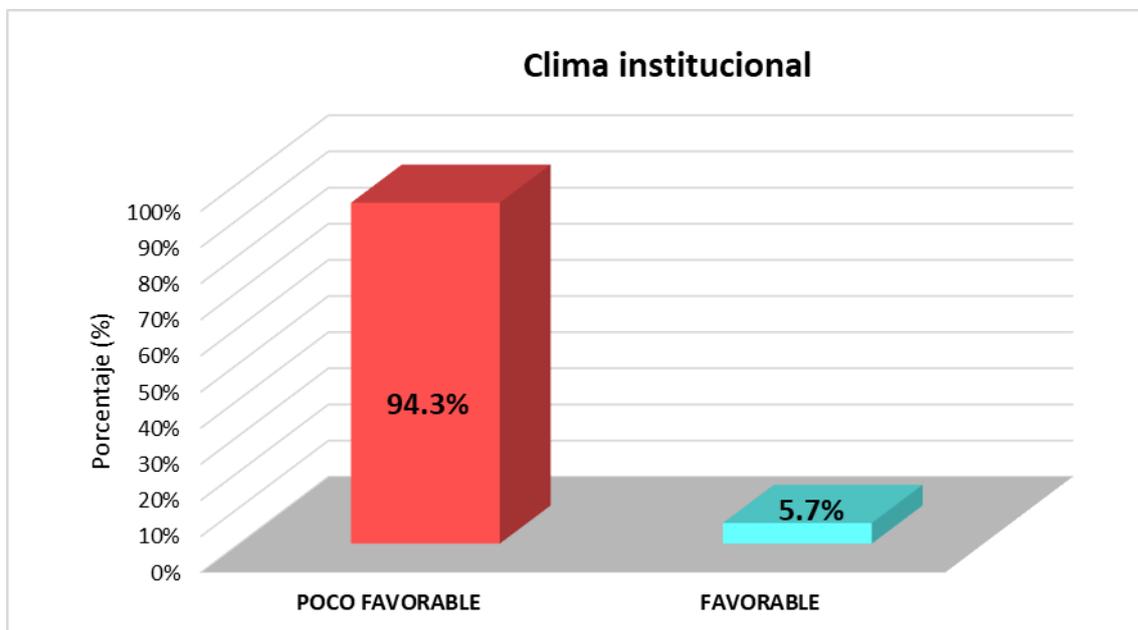


Figura 2: Niveles de las dimensiones motivación, comunicación y participación de la variable clima institucional

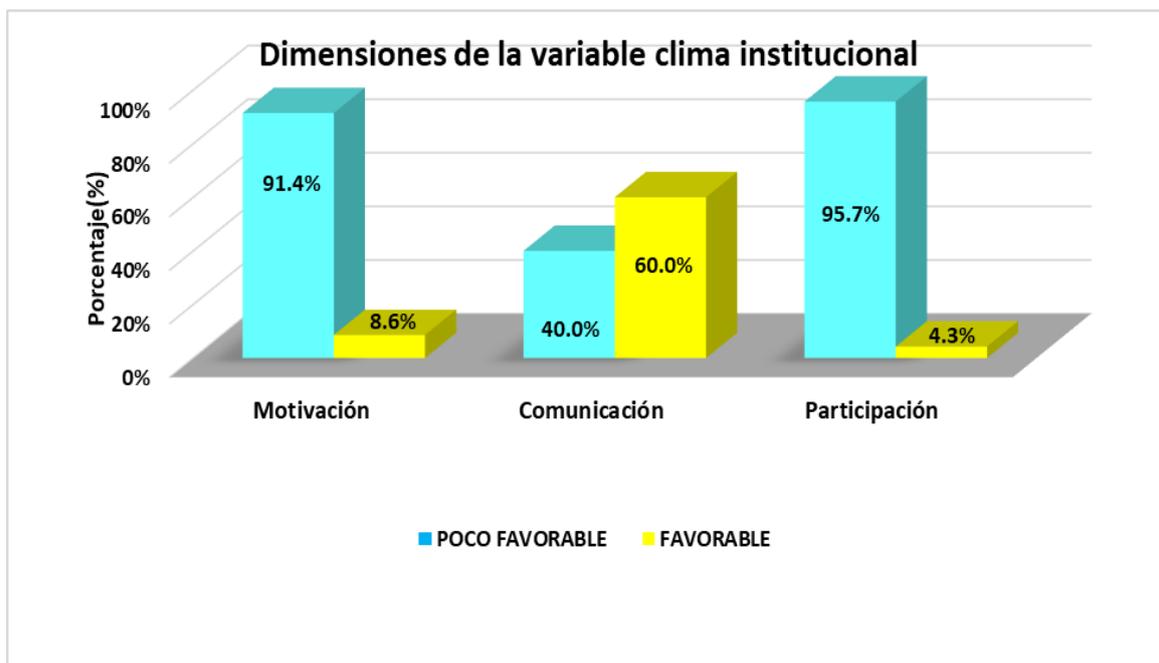


Figura 3: Niveles de la dimensión satisfacción laboral de la variable clima institucional

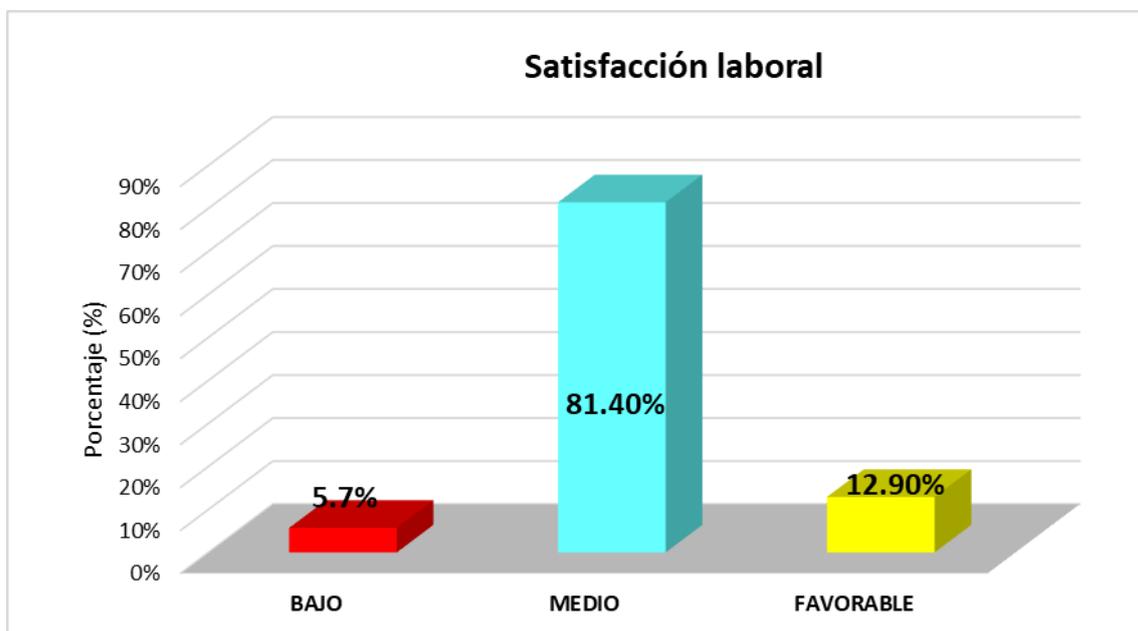


Figura 4: Niveles de la variable Desempeño docente

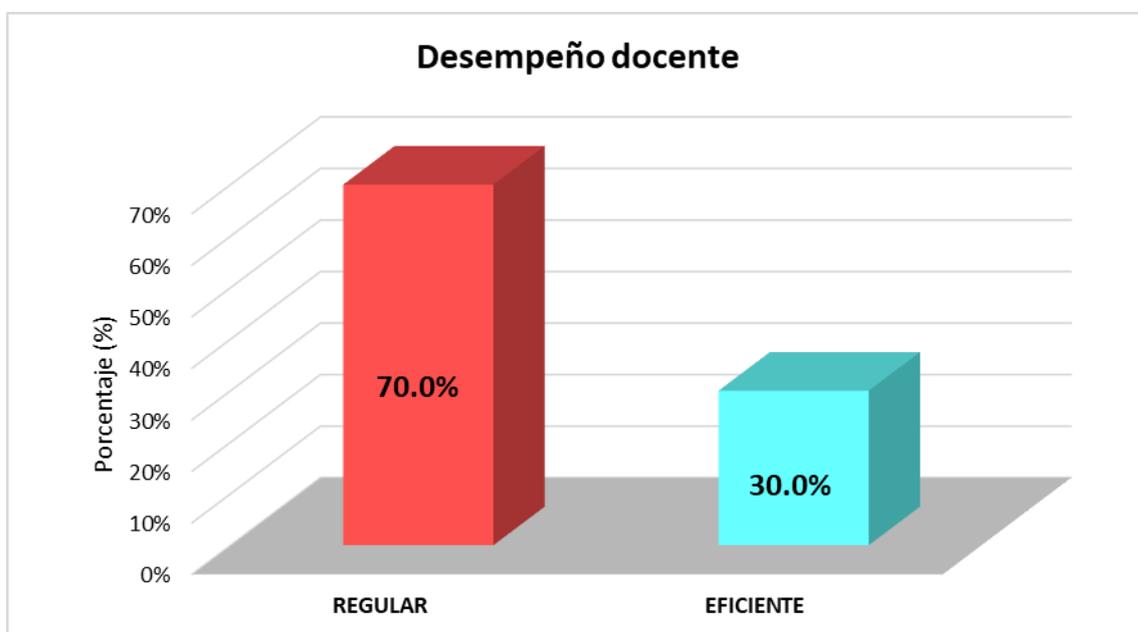


Figura 5: Niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente

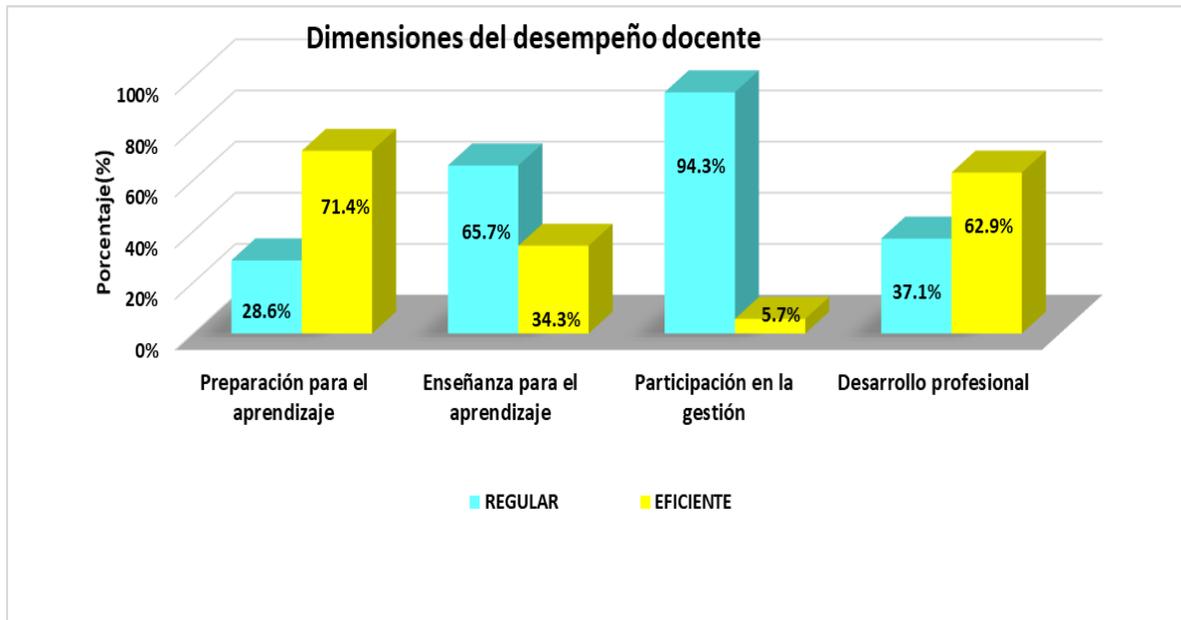


Figura 6: Histograma del cruce entre las variables clima institucional y desempeño docente

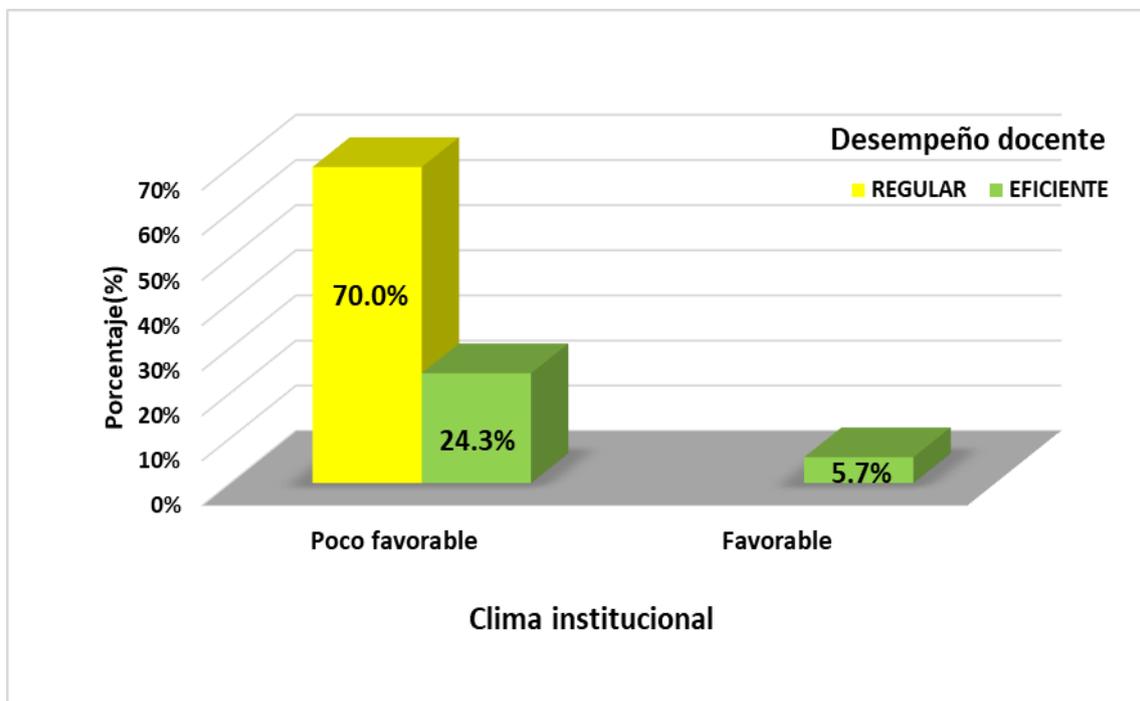


Figura 7: Histograma del cruce entre clima institucional y preparación para el aprendizaje

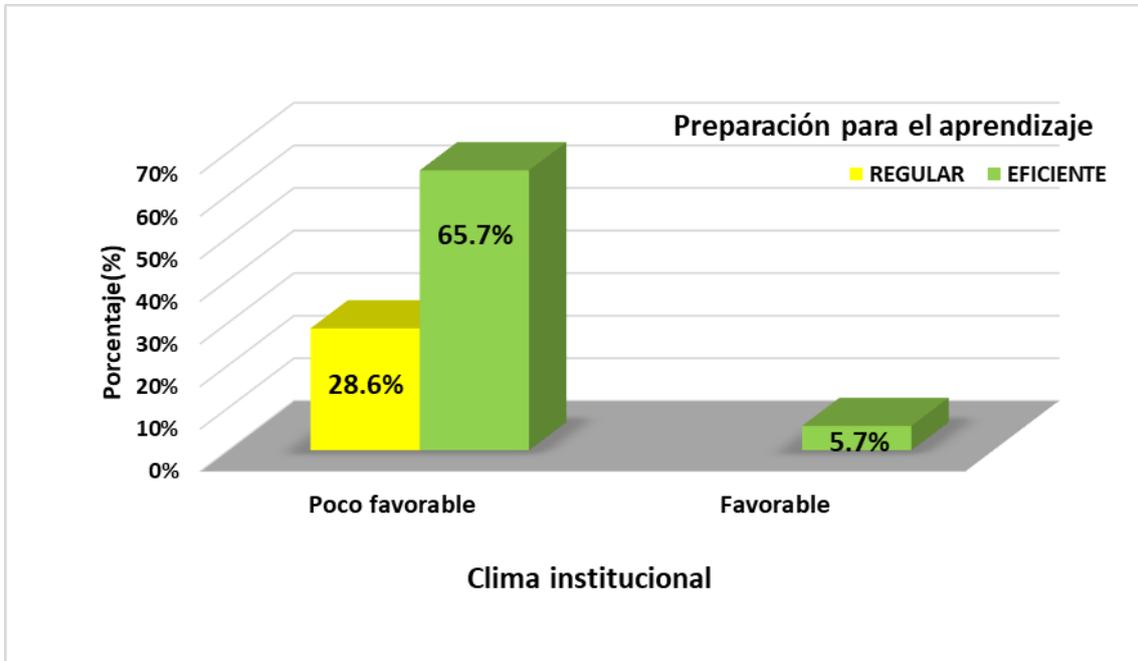


Figura 8: Histograma del cruce entre clima institucional y enseñanza para el aprendizaje

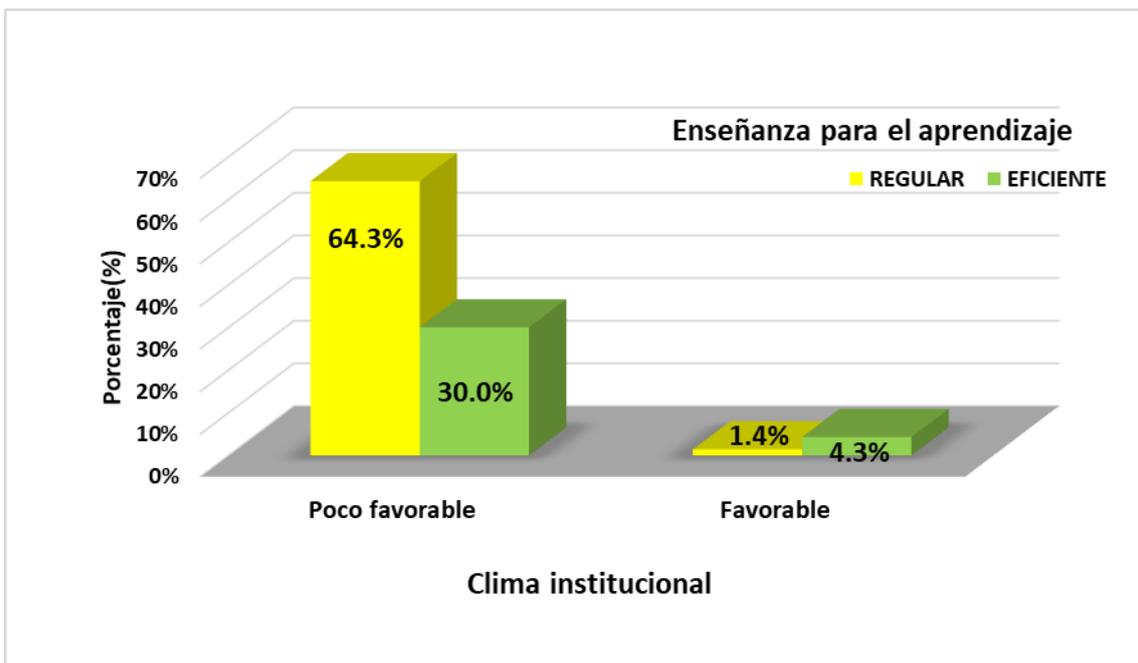


Figura 9: Histograma del cruce entre clima institucional y participación en la gestión

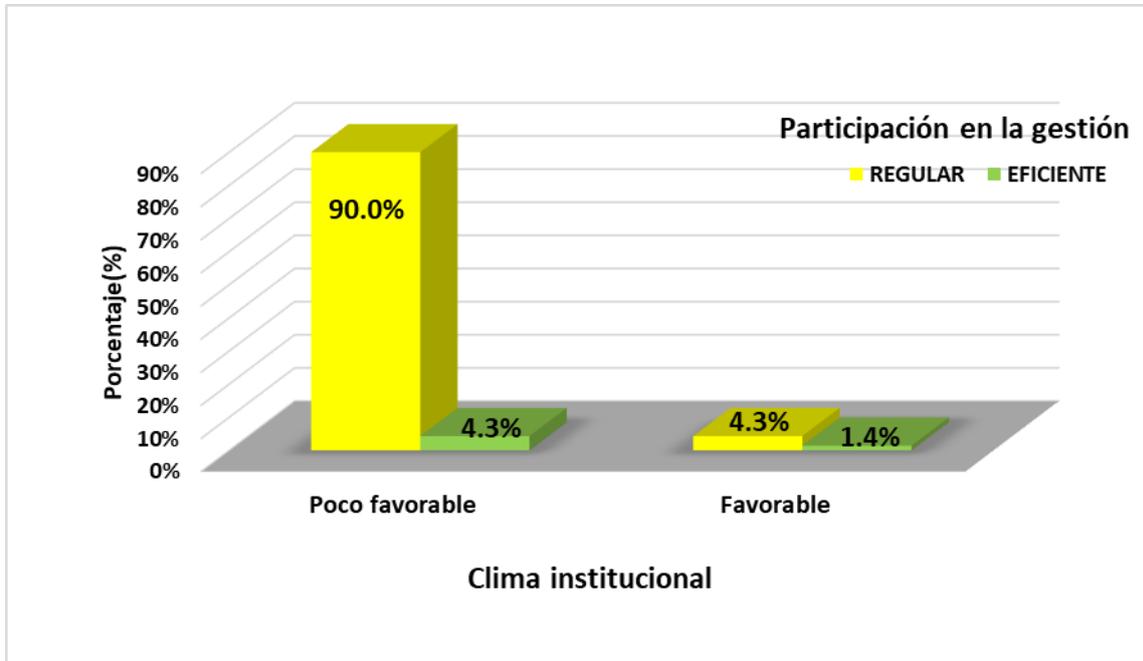
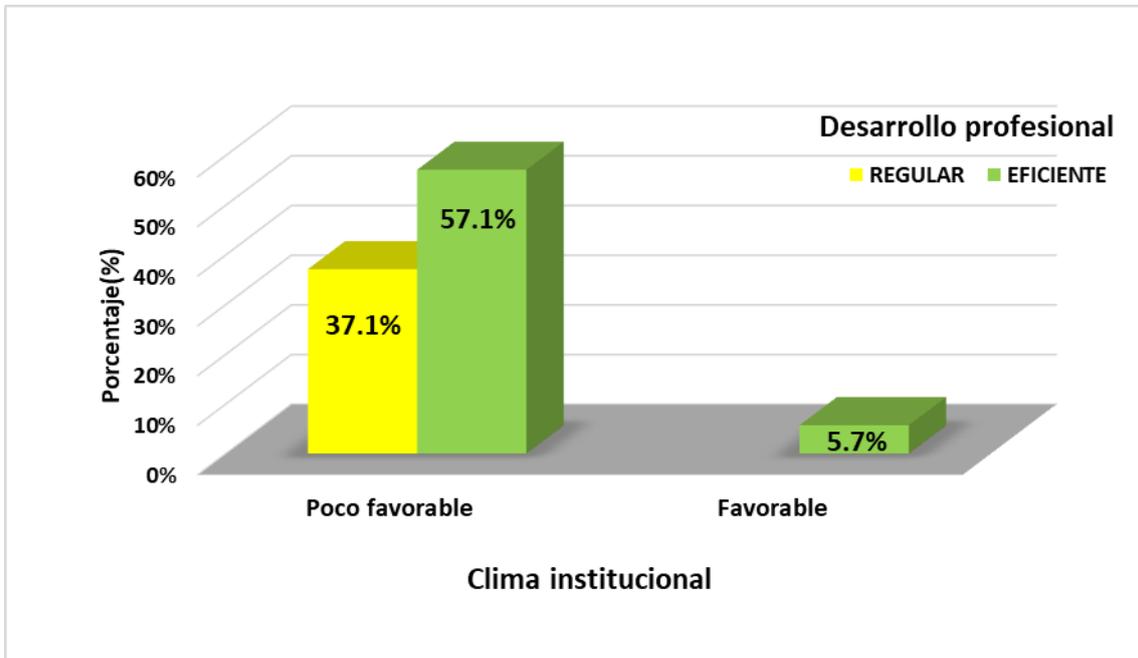


Figura 10: Histograma del cruce entre clima institucional y desarrollo profesional





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SEGUNDO SIGIFREDO PEREZ SAAVEDRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Rímac, 2022", cuyo autor es SAAVEDRA AMARINGO FLOR YSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SEGUNDO SIGIFREDO PEREZ SAAVEDRA DNI: 25601051 ORCID: 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 09-01- 2023 07:29:21

Código documento Trilce: TRI - 0509012