



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de instituciones educativas públicas de Purús-Ucayali, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Huarcaya Lozano, Yadira Asuncion (orcid.org/0000-0002-7423-7751)

ASESOR:

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi madre quién fue mi luz en el presente reto, y permitirme finalizar con mi meta; a mis profesores quienes fueron mi guía y mi mayor apreció.

AGRADECIMIENTO

A Dios y mis asesores por su formación y apoyo y a todos los docentes que me motivaron para seguir con su apreciada compañía en el momento preciso.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1. Tipo de Investigación	13
3.1.2. Diseño de Investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.2.1. Variable 1: Clima institucional.....	14
3.2.2. Variable 2: Desempeño docente.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.3.1. Población.....	15
3.3.2. Muestra	16
3.3.3. Muestreo	16
3.3.4. Unidad de Análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Juicio de expertos	18
4.2. Prueba de confiabilidad.....	19
4.3. Estadística descriptiva	20
V. DISCUSIÓN	24

VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de instrumentos por juicio de expertos	18
Tabla 2. Confiabilidad de las variables y sus dimensiones	19
Tabla 3. Clima institucional.....	20
Tabla 4. Desempeño docente	20
Tabla 5. Pruebas de normalidad	21
Tabla 6. Contrastación de hipótesis general.....	22
Tabla 7. Contrastación de hipótesis específicas.....	23

Índice de figuras

Figura 1. Modelo TPACK	11
Figura 2. Diagrama del diseño correlacional	14

Resumen

La investigación planteó el objetivo de Determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental y de alcance descriptivo-correlacional. La muestra se conformó por 45 docentes, aplicándose la técnica de encuestas y los cuestionarios como instrumentos, los cuales fueron previamente sometidos a pruebas de validez mediante el juicio de experto y pruebas de confiabilidad mediante Alpha de Cronbach, donde se obtuvieron los valores de 0,952 en el cuestionario de clima institucional y 0,973 en el de desempeño docente. Hallando que no existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022 ($\alpha=0.05$; sig. bil. =0.203; $r_s=0.193$).

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, institución educativa, participación docente.

Abstract

The research raised the objective of Determining the relationship between institutional climate and teaching performance at the secondary level of Public Educational Institutions of Purús-Ucayali, 2022. The methodology of the research was quantitative, basic type, non-experimental design and descriptive-correlational scope. The sample was made up of 45 teachers, applying the survey technique and questionnaires as instruments, which were previously subjected to validity tests through expert judgment and reliability tests through Cronbach's Alpha, where the values of 0.952 were obtained in the institutional climate questionnaire and 0.973 in the teaching performance questionnaire. Finding that there is no significant relationship between institutional climate and teaching performance at the secondary level of Public Educational Institutions of Purús-Ucayali, 2022 ($\alpha=0.05$; sig. bil. =0.203; $r_s=0.193$).

Keywords: Institucional climate, teaching performance, educational institution, teacher participation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el clima institucional es un tema fundamental para que una organización funcione eficazmente, logrando que los empleados trabajen en un entorno armonioso, considerando los diversos factores que influyen en su comportamiento. En un contexto global, el lugar de trabajo es un componente que mide el rendimiento de las personas; por lo tanto, para que una institución funcione eficazmente, es crítico que tenga un lugar de trabajo adecuado (Bautista et al., 2020).

González et al. (2021) sustentaron que, en América Latina, entre 2016 y 2020, el clima institucional en el sector público y la integridad de los factores psicológicos individuales, grupos y organizativos, son componentes que repercuten en la organización, alterando la relación entre los miembros, haciendo que se sientan desmotivados y no puedan rendir bien, creando así un entorno negativo. La información proporcionada anteriormente, permite deducir que el entorno institucional está relacionado con factores individuales como la personalidad, las actitudes, el comportamiento y las capacidades.

El clima institucional fomenta una cultura negativa caracterizada por la falta de valores y sentido de pertenencia a la institución educativa. Es posible demostrar que existen situaciones de conflicto en América Latina que requieren el mantenimiento de una cultura de paz y la prestación de mejores servicios a los docentes para que mejoren su capacidad de colaboración y promuevan relaciones positivas entre autoridades y docentes de sus respectivos países (Hernández et al., 2017).

Según Rojas (2016), las instituciones educativas de Perú se encuentran en un estado de grave crisis, y, como resultado, están sometidas a una variedad de retos y cambios constantes para mantener un alto estándar de calidad educativa. Por ende, los profesores de la educación superior se enfrentan a un escenario de cambio en el que deben asumir un papel diferente, y en el que se enfrentan al reto de formar profesionales competitivos y autónomos en respuesta a los requisitos

sociales, empresariales e institucionales.

Al interior de las instituciones persiste un problema importante por la descoordinación en el abordaje de los cambios y desafíos que se presentan en la labor educativa, lo que se traduce en importantes deficiencias en el liderazgo instructivo por la falta de respuesta efectiva a las expectativas y necesidades de educadores y estudiantes, en cláusulas de atribuciones y efectos de lecciones. Lo que resulta son rumores, estados de ánimo alterados en relaciones conflictivas, preocupación excesiva sobre la opinión de los demás, angustia por obtener logros personales en comparación a otros colegas, entre otros factores sociales que perturban el ambiente o la tranquilidad de los docentes, limitando su iniciativa y trabajo en el aula, y afectando los procesos de dirección, coordinación, planificación y organización del trabajo pedagógico. Por otro lado, los directivos no suelen planificar capacitaciones acerca de problemáticas reales que pueden experimentar los docentes, ya sea gestión de emociones, falta de empatía, comunicación asertiva y todo lo relacionado al soporte emocional; ya que todo ello impacta de alguna manera en el desempeño del docente.

Conforme a lo expuesto, el problema general es ¿El clima institucional se relaciona con el desempeño docente de secundaria de la I.E.P. de Purús-Ucayali, 2022? Se plantea los problemas específicos: ¿La (1) comunicación, (2) motivación, (3) confianza y (4) participación, se relacionan con el desempeño docente?

La justificación teórica del estudio se basa principalmente en el descubrimiento de una relación entre las variables; de la misma manera, sirve como repositorio de datos y como base para futuras investigaciones destinadas a conocer el clima de una institución y el desempeño de los profesores en alguna comunidad educativa. En términos de justificación práctica, se analizaron los resultados, los cuales podrán ser considerados por la I.E. al tomar determinaciones que favorezcan a la misma. Como justificación metodológica, se consideró la aportación de los cuestionarios acondicionados a la realidad de variables.

El objetivo general: Establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente de secundaria de la I.E.P. de Purús-Ucayali, 2022. De igual manera, los objetivos específicos son: 1. Establecer la relación entre (1) comunicación, (2) motivación, (3) confianza y (4) participación, y desempeño docente.

Asimismo, la hipótesis general: El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente de secundaria de la I.E.P. de Purús-Ucayali, 2022. Mientras que las hipótesis específicas son: La (1) comunicación, (2) motivación, (3) confianza y (4) participación, se relacionan significativamente con el desempeño docente.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio tiene soporte en antecedentes internacionales como: Quintanilla-Ayala et al. (2022), quienes publicaron un artículo científico, en Ecuador con la intención de establecer la conexión entre clima organizacional percibido y desempeño docente. Fue mixta, descriptiva y correlacional; en la cual participaron 84 profesores de la carrera en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas, aplicándoles instrumentos. Los resultados manifestaron la relación entre variables.

Espinoza (2021) desarrolló una indagación en Ecuador, con la intención de delimitar una relación entre clima institucional y desempeño docente. Fue cuantitativo y correlacional, el cual integró a 72 profesores de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza”, evaluados mediante cuestionarios. Los resultados exhibieron relación entre variables.

Huacón (2019) llevó a cabo una investigación, proponiendo precisar la relación entre clima institucional y desempeño docente. Fue cuantitativo y transversal, estando constituido por 32 educadores de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, evaluados mediante encuestas. Se demostró que existe relación entre variables; así también, una relación de las dimensiones participación, confianza, satisfacción laboral y comunicación. Se halló un nivel poco adecuado del clima organizacional (43.8%) y un nivel regular de desempeño docente (59.4%).

Mena (2019) efectuó una investigación en Bolivia, buscando delimitar la relación entre clima organizacional y desempeño docente. Fue correlacional y transversal, incorporado por 40 educadores de parvulario de la UPA, evaluados mediante cuestionarios. Los resultados manifestaron la relación entre variables.

Niebles-Nuñez et al. (2019) elaboraron un artículo científico en Colombia, con el fin de analizar y encuadrar la relación entre clima organizacional y desempeño docente. Fue correlacional, descriptivo, cuantitativo y no experimental; y mantuvo 107 docentes de Universidades Privadas de Barranquilla, estudiados por

medio de cuestionarios. Los resultados destacaron la relación entre las variables.

Para el contexto nacional se consideró a Sancho y Santos (2021) ejecutaron un artículo científico, buscando precisar la relación entre clima organizacional y desempeño docente. Fue transversal, cuantitativa, básica y correlacional; integrada por 70 educadores del colegio “Vicealmirante Gerónimo Cafferata” N. 7088; aplicándoles cuestionarios. Los resultados manifestaron la relación entre variables; además una relación de las dimensiones participación, motivación, confianza y comunicación, entre el desempeño docente. Se halló un nivel medio en ambas variables, ocupando un 53% y 83% respectivamente.

Palomino-Esteban (2020) llevó a cabo un artículo científico, buscando fijar la relación entre clima organizacional y desempeño del docente. Fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, integrado por 66 profesores de la UGEL de Huánuco, a quienes se les evaluó mediante cuestionarios. Los resultados expusieron una relación entre variables; aparte de una relación entre las dimensiones estilo gerencial, nivel de comunicación, equilibrio emocional, relaciones sociales manejo de conflictos y ambiente docente; con el desempeño del docente. Se descubrió un nivel favorable de clima organizacional (46.5%) y un nivel bueno de desempeño del docente (67.4%).

Paredes y Chiquipiondo (2018) desarrolló una indagación, buscando delimitar la relación entre clima institucional y desempeño docente. Fue correlacional, no experimental, descriptiva: integrado por 90 educadores de la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado”, a quienes se les aplicó cuestionarios. Se destacó que no existe relación significativa entre variables; aparte, se halló un nivel regular de la primera variable, ocupando un 66% y un nivel bueno en la segunda variable, ocupando un 93%.

Reto (2018), que desarrolló una indagación, buscando encontrar la relación entre clima institucional y desempeño docente. Fue no experimental, descriptivo y correlacional; estando compuesto por 60 profesores de la UCV, y la información se obtuvo mediante encuestas. Los resultados indican que existe relación

significativa entre variables; así también, se demuestra relación de participación, comunicación, confianza y motivación, entre el desempeño docente. Se halló un clima laboral favorable, ocupando un 58% y un nivel de desempeño docente alto, ocupando un 55%.

Borbor (2019) desarrolló una indagación con la meta de precisar la influencia del clima institucional en el desempeño docente. Fue cuantitativa, no experimental y transversal, que como muestra tuvo a 15 profesores de la Unidad Educativa “Palmar”, estudiados mediante cuestionarios. Los resultados expusieron que no existe influencia de la primera en la segunda variable; también se encontró un alto desempeño docente y un regular clima institucional.

Pedraza (2018) menciona que el clima institucional es el contexto dentro del que el individuo se desarrolla, genera y escucha al grupo, en respuesta a las situaciones que encuentra durante su relación con la comunidad en la organización de trabajo. Por otro lado, Aguirre (2022) menciona que es todo lo que se puede medir en el lugar de trabajo, es decir, todo lo que se percibe por los empleados. Por eso es importante que las instituciones evalúen y comprendan el clima de la organización de una determinada manera, porque el clima de la organización tiene un impacto directo en los resultados.

Mientras que para el MINEDU (2017), el clima institucional es la impresión que poseen los integrantes de un centro educativo, con relación a las circunstancias y escenarios en donde se está desarrollando, que se determina por las características de la institución educativa y el tipo de interacciones sociales que tienen los miembros.

Los procesos de innovación y cambio, así como el clima de la institución o el entorno de trabajo, desempeñan un papel en la determinación y facilitación de los procesos organizacionales y gestión de una institución. Un contexto de aprendizaje es un escenario físico que permite a los miembros de un centro educativo interactuar entre sí, al tiempo que permite cambiar las circunstancias ambientales que definen cada centro (Guevara, 2018).

Borbor (2019) apoya la afirmación de que es un concepto muy amplio que abarca el cómo una comunidad en desarrollo percibirá su realidad y lo que interpretará a la luz de esa percepción e interpretación: Sin embargo, se puede establecer que estas percepciones conceptuales comparten una comunión, es decir, que todo depende de la coexistencia de diversas instituciones y de sus actores, y que todo depende de las interacciones y experiencias del profesor con sus superiores y colegas.

Brunet (2011) enfatiza los siguientes niveles sobre el clima institucional, dirigido por un directivo. En primer lugar, se encuentra el autoritarismo explotador, que demuestra que la administración carece de confianza en los empleados de la institución. La entidad primaria de la institución toma todas las decisiones; el entorno genera amenazas, desmotivación, castigo, miedo, y pocas recompensas, que luego se enmarcan para adaptarse a las necesidades y niveles psicológicos de los trabajadores.

Luego se encuentra, el autoritarismo paternalista, donde el líder es más condescendiente; mientras que las decisiones siguen siendo tomadas por el líder del centro educativo, las funciones se delegan ocasionalmente a funciones de nivel inferior que tratan a los empleados como subordinados; y los premios y sanciones se utilizan principalmente para motivar al trabajador. Continuando con el consultivo, en donde el clima es parecido al autoritarismo paternalista, pero la diferencia es que se permite a los trabajadores tomar decisiones menores y la comunicación se deteriora.

Martin (1999), plantea las siguientes dimensiones, las cuales son adaptadas y descritas por Reto (2018). La primera dimensión es la comunicación, que es definida como la emisión y la aceptación de avisos entre los interlocutores, y, por lo tanto, sirve como un componente necesario de la coexistencia y un determinante de las maneras de socialización organizacional. Las organizaciones eficaces deben mantener una comunicación eficaz; se sabe que los grupos no pueden existir sin comunicación, pero la comunicación no puede interpretarse únicamente como la transmisión y comprensión, que incluyen la información, las ideas, los objetivos y

los sueños del centro educativo. La comunicación en las instituciones debe ser eficaz y se consigue cuando el líder sabe expresarse y escuchar de manera asertiva con sus trabajadores.

La segunda dimensión es la motivación, la cual es una pieza crítica para determinar el clima en un centro educativo. La motivación interna es la que se conserva y forma alianzas leales con la institución. Cuando se instauran incentivos que se basan únicamente en factores externos que afectan al individuo, como los beneficios económicos o el aumento de los salarios, el personal se fija en estos factores y reduce su motivación interna. Si sólo se utilizan incentivos externos, tras un período de tiempo, estos serán los únicos valorados, y se perderá la identidad y el espíritu de la organización. Una de las pocas maneras de conservar a los trabajadores motivados es satisfacer sus deseos intrínsecos y fomentar un compromiso interno genuino y una motivación genuina. Como menciona Sánchez (2016) refiere que la motivación significa tener en cuenta algo que es importante para la persona, algo en lo que la persona se basa y algo que, anima a la persona a actuar. Aunque la motivación no causa directamente la acción, sí que proporciona fortaleza para tomar medidas.

La tercera dimensión es la confianza, que es un antecedente del comportamiento institucional adecuado. Los individuos pondrán su fe en las instituciones si creen que están siendo dirigidas de forma ética. En consecuencia, la confianza se define como la probabilidad de que los trabajadores atribuyan una conducta honesta a otra persona.

La cuarta dimensión es la participación, considerada como el nivel de participación de los profesores y otros integrantes del centro educativo en las actividades escolares, los órganos colegiales y los equipos de trabajo. Ayudará a un trabajo en equipo eficaz, que tiene un impacto directo en su rendimiento laboral, así como en el grado en que los profesores fomentan la participación de sus colegas, estudiantes y padres. El grado en que se constituyen grupos informales e formales; además su comportamiento se encuentra en relación con las actividades del centro educativo.

Asimismo, se amplía la información sobre la segunda variable. Por lo que los aspectos del desempeño del docente que se evalúan en el aula, la I.E. y el entorno que lo rodea son fundamentales para la calidad general del desempeño laboral del docente. Se desarrolla, siguiendo los lineamientos definitivos por el MINEDU (2014) y en atención a los logros alcanzados por los estudiantes, quienes son los principales agentes del cambio educativo.

Guevara-Araiza et al. (2016), indican que la práctica de enseñanza tiene que ver con la acción que el educador realiza en el centro educativo, destacando sólo a la práctica del proceso de enseñanza que admite la transmisión de información profesionalmente, para suscitar el aprendizaje óptimo de los alumnos mediante el método de comunicación.

En cuanto a la variable Desempeño docente, Gálvez y Milla (2018) sostienen que existe acuerdo entre los educadores sobre el conjunto de regularidades que distinguen a un docente eficaz y que, en consecuencia, es sustancial detallar las facultades instauradas. Las habilidades participativas, sociales y técnicas, metodológicas, se encuentran entre las que se pueden reconocer.

En otras palabras, el desempeño docente, se entiende como una obligación de cumplir de acuerdo con el puesto que ocupa, la responsabilidad de la carrera, y se asigna un buen puesto de acuerdo a los méritos que ha adquirido. La tarea más importante del director y su equipo es diseñar un sistema más eficaz para medir el rendimiento a través de una gestión eficaz, para que pueda tener una visión clara referente a los propósitos que se fijaron para sí mismo como administrador educativo.

La importancia del desempeño docente se fundamenta en la comunicación colaborativa con el personal de la escuela para una adecuada participación en las actividades planificadas, la cooperación institucional, la supervisión permanente y la implementación de procesos de gestión que demuestren una mayor calidad educativa (Anchundia, 2019).

Según Saravia (2019), el papel del educador es ceder conocimientos a los estudiantes al tiempo que fomenta el crecimiento de facultades y competencias académicas. Consiguiéndose mediante la instrucción y la educación. Por lo tanto, se esfuerzan por comportarse notable y satisfactoriamente en el aula, al momento que se agencias de experiencia en el desempeño de las funciones pedagógicas, y se aproximan a su progreso profesional.

Asimismo, es sustancial considerar los siguientes factores para evaluar el desempeño de un docente: Es decir, debe existir una correlación entre el conocimiento anticipado de los mecanismos de apoyo al aprendizaje; proporcionar criterios de evaluación objetivos y comprensibles para las prácticas de instrucción; estimar la valoración formativa como una manera de apoyo, para identificar sus aspectos robustos y debilitados, y acondicionar su enfoque en consecuencia. A la hora de evaluar la enseñanza, debe poner énfasis en los criterios precisos y justos centrados en el ámbito académico (Guzmán, 2016).

Paredes y Chuquipiondo (2018) proponen y describen áreas del desempeño docente. En primer lugar, está el área cultural, donde es fundamental ampliar los conocimientos de los alumnos en el aula para hacer frente con éxito a los retos del mundo globalizado, especialmente en los aspectos culturales, sociales, políticos y económicos, y del pasado y del entorno en el que crecemos, ya sea local, regional, nacional o internacional. Lo cual equivale a analizar los continuos cambios, obstáculos y retos para comprenderlos y establecer una educación contextualizada para un futuro.

Continuando con el área política, que es responsabilidad del educador inculcar sus creencias en los alumnos, así como de la obligación del educador de educar a los alumnos no sólo como ciudadanos, sino también como individuos que orientan el cambio social desde una perspectiva moral y justa; El desarrollo de una sociedad centrada en la solidaridad, la moralidad y la autonomía, en el derecho a la libertad, y en individuos responsables y respetuosos en su contexto, requiere que el profesor sea consciente de la realidad de la sociedad y de sus retos.

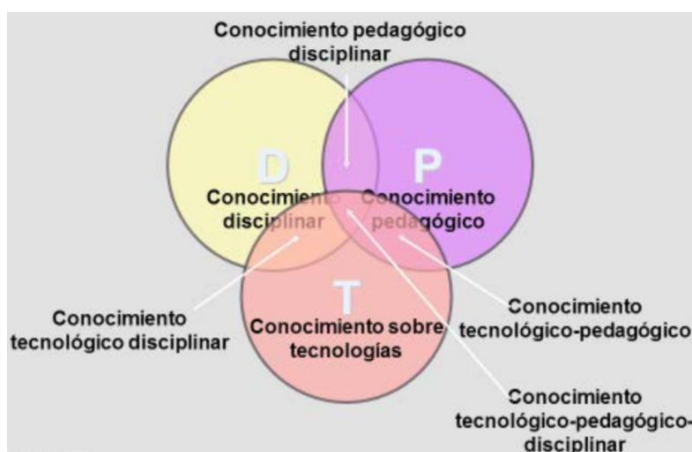
Por último, el área pedagógica, que es el epicentro de la profesión de enseñanza. Al igual que el conocimiento propio y educativo fundado en la medición teoría-práctica, la cual permite la aplicación de conocimientos especializados basados en su función. Por lo tanto, se refiere a un tipo particular de aprendizaje que impone las lecciones precisas que rigen la adecuación para inculcar el orden, y por tanto el rendimiento y la responsabilidad, en los estudiantes que buscan conocer y educarse a sí mismos.

Escribano (2018) menciona componentes determinantes del desempeño docente, siendo: Instaurar conocimientos nuevos basados en los ya adquiridos; innovar y desarrollar estrategias innovadoras de aprendizaje; averiguar, valorar y utilizar los conocimientos de forma consecuentemente, al momento de decidir; colaborar en equipos, animar a los demás a participar en escenarios de resolución de problemas, y emplear TIC como facilitadores del aprendizaje.

En cuanto a los dominios que debe poseer un docente para desenvolverse actualmente en el ámbito de la educación, se plantean en el modelo Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK), que demuestra que los docentes deben poseer conocimientos disciplinarios, de contenidos, tecnológicos y pedagógicos; las cuales son áreas que no se pueden ver de forma aislada sino a través de la interacción; además, puede ser un buen modelo para la formación inicial de docentes (Cabero y Morales, 2018).

Figura 1

Modelo TPACK



Alvarado (2017) plantea las siguientes dimensiones para desempeño docente, las cuales se usaron para el presente estudio. La primera dimensión es la motivación, la cual es referida por Quiñónez-Sánchez y Farfán-Casanova, (2021) como un examen de los procesos que intervienen en la persistencia, dirección e intensidad, y la del esfuerzo de una persona para conseguir un objetivo.

La segunda dimensión es la planificación, que incluye el diseño del plan de estudios, los proyectos curriculares y las actividades de aprendizaje, los cuales son considerados ejemplos de las actividades que un profesor realiza dentro de sus competencias en relación con el plan de estudios. También es una herramienta necesaria en la acción del profesor, ya que permite establecer los objetivos que se logran en cada una de las actividades que se plantean en el salón de clases, el resultado final del cual es el desarrollo integral y una difusión eficiente del aprendizaje por parte de los alumnos, lo que le permitirá enfrentar los retos que requiere el mundo actual (Carriaza et al., 2020).

La tercera dimensión es el proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde los siguientes elementos: competencias, contenidos, formas organizativas, métodos, medios y evaluaciones; se utilizan en el desarrollo de estrategias que pretenden estimular el aprendizaje (Zolano y León, 2020).

La última dimensión, son las relaciones interpersonales, entendida como enlaces que conectan a dos o más personas que forman parte de una sociedad, permitiendo la coexistencia y la integración pacífica, así como el intercambio de confianza, empatía, comunicación y aceptación, entre otras cosas. Para Barrera et al. (2019) las relaciones interpersonales son un conjunto de interacciones efectivas que se determinan entre dos o más sujetos para posibilitar la comunicación, la expresión emocional y el intercambio de ideas. También proporcionan a las personas oportunidades, entretenimiento y distracciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se utilizó el enfoque cuantitativo, en el que se utilizó la recolección de datos y el análisis estadístico para delimitar las pautas de comportamiento y demostrar teorías (Gallardo, 2017).

3.1.1. Tipo de Investigación

Consistió en un tipo básico, siendo una comprensión de cómo se expresan las variables y prelude que la realidad se describirá en eventos vigentes, según lo expuesto por Cabezas et al. (2018).

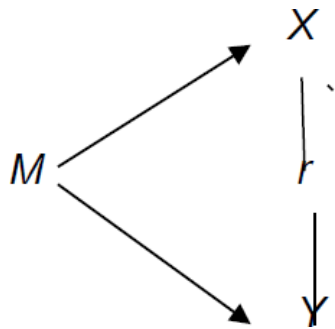
3.1.2. Diseño de Investigación:

Se manejó un diseño no experimental, que para Gallardo (2017), este diseño busca indagar la cuestión en naturalmente mediante la observación o la utilización de instrumentos, al tiempo que examina, detalla y contrasta el comportamiento de variables. El método manejado fue el hipotético deductivo y es en esta etapa en donde el proceso de investigación inicia con la formulación de la hipótesis, continuando con el razonamiento deductivo y finalmente con una conclusión.

Consistió en un enfoque fue descriptivo-correlativo, ya que para Hernández - Sampieri y Mendoza (2018), tiene como objetivo establecer y describir variables y comprobar la relación. Así también el alcance fue transversal, con la aspiración de pormenorizar variables y analizar la ocurrencia y asociaciones en un contexto dado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Figura 2

Diagrama del diseño correlacional



Dónde:

M = 45 educadores de secundaria de I.E.P. de Purús-Ucayali

X = Clima institucional

Y= Desempeño docente

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Clima institucional

Definición conceptual

Para el MINEDU (2017), es la percepción que poseen los integrantes de una I.E., acerca de las circunstancias donde se desarrollen, determinada por las características de la institución y el tipo de interacciones sociales que tienen los miembros.

Definición operacional

Se utilizó un cuestionario que se encuentra organizado en 4 dimensiones, 15 indicadores y un total de 30 ítems que se hallan en escala ordinal y son politómicas, que fueron medidos con la escala de Likert.

3.2.2. Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Guevara-Araiza et al. (2016), indican que tiene que ver con la acción que el educador realiza en la institución educativa, destacando la práctica del proceso de enseñanza que admite la transmisión de información profesionalmente, para promover el aprendizaje óptimo de los estudiantes.

Definición operacional

Se utilizó un cuestionario que se encuentra organizado en 4 dimensiones, 13 indicadores y un total de 28 ítems que se hallan en escala ordinal y son politómicas, que fueron medidos con la escala de Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Quienes conformaron la población fue de 70 docentes de secundaria de I.E.P. de Purús-Ucayali. Para Gallardo (2017), es el total de estudio de la investigación, sobre el que se intenta generalizar lo hallado, y se encuentra compuesta por particularidades que ayudan a diferenciar a los sujetos de los demás.

En los criterios de inclusión se consideraron a docente que tengan un año de antigüedad laborando en la Institución Educativa a la que pertenece y como criterios de exclusión, se toma en cuenta, a los docentes que no desearon participar.

3.3.2. Muestra

La muestra en esta investigación fue de 45 docentes del nivel secundario de I.E.P. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es un subconjunto de la población del que se recogen los datos y que debe ser representativo.

3.3.3. Muestreo

Se manejó un muestreo no probabilístico intencional, que según Gallardo (2019), es un subconjunto de la población en el que la selección de personas no se basa en la casualidad, sino en las particularidades del estudio, que considere el investigador.

3.3.4. Unidad de Análisis

La unidad de análisis comprende un docente del nivel secundario de I.E.P. de Purús

3.4. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Como técnica se administró la encuesta, asimismo, Cabezas et al. (2018) señala que la técnica está formada por reactores o elementos que se han enumerado, también puede utilizarse para recoger información destacable. Los instrumentos que se usaron son escalas para evaluar las variables en cuestión. Para Gallardo (2017), los instrumentos constan de una serie de preguntas relativas a una o varias variables que se van a evaluar.

Los instrumentos fueron desarrollados en relación con la teoría de las variables propuestas, y como resultado se estableció la validez de contenido mediante el criterio de expertos, lo cual representa el grado de claridad de un instrumento (Hernández-Sampieri y Torres, 2018). También fueron sometidos al método de evaluación Cronbach Alpha para fijar su confiabilidad. Asimismo,

Cabezas et al. (2018) describen esto como la facultad para producir resultados sólidos cuando se suministra a una misma muestra.

3.5. Procedimientos

Fue conveniente seleccionar la institución educativa, luego se coordinó con el director de la Escuela de Posgrado de la UCV para adquirir la documentación para ejecutar la investigación en la Institución de estudio. Después se validaron los cuestionarios y se constató su fiabilidad mediante juicio de expertos y prueba piloto. Los instrumentos se emplearon mediante aplicación en físico, los cuales incluían el consentimiento informado.

3.6. Método de análisis de datos

Después de que los instrumentos hayan sido validados por los expertos, se efectuó una prueba piloto para ser sometidos a una prueba de fiabilidad. A continuación, se suministraron a la muestra escogida y los resultados se incluyeron en el programa estadístico IBM-SPSS. Aparte, se emplearon estadísticas descriptivas para sintetizar los datos extraídos y exponerlos mediante tablas y cifras. Asimismo, estadísticas inferenciales, pues los valores extraídos de la prueba de Shapiro-Wilk, dieron a conocer que los datos son no paramétricos. Por ello se dispuso la prueba de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron los estándares del formato APA (2019), tanto en la redacción de la información, como en la estructura, referencias y citas. Por otro lado, las encuestas se usaron enseguida de adquirir el asentimiento ineludible de los directores y el permiso informado de los participantes. Aparte, los resultados fueron examinados sin ser adulterados.

IV. RESULTADOS

4.1. Juicio de expertos

Tabla 1

Validación de instrumentos por juicio de expertos

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Mg., Gelasio Nicolas, Champe Huarcaya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Los cuestionarios son aplicables
Mg. Jenny Anabella Obregón Alvino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

La validez para las variables se especificó mediante el juicio de expertos para cada uno. Los resultados son anunciados en la Tabla 1, coligiendo que se está cumpliendo con los criterios sustanciales.

4.2. Prueba de confiabilidad

Tabla 2

Confiabilidad de las variables y sus dimensiones

	Ítems	Casos	Alfa de Cronbach	Nivel
V1. Clima Institucional	30	30	0,952	
Comunicación	7	30	0,729	
Motivación	7	30	0,878	
Confianza	5	30	0,805	
Participación	11	30	0,927	
V2. Desempeño docente	28	30	0,973	Muy alta
Motivación	7	30	0,817	
Planificación	7	30	0,913	
Proceso de enseñanza-aprendizaje	7	30	0,911	
Relaciones interpersonales	7	30	0,928	

En la tabla 2, se exponen los valores encontrados con la aplicación de la prueba de Alfa de Cronbach mediante una prueba piloto, evidenciando una confiabilidad muy alta en los instrumentos (Tupanta et al., 2017).

4.3. Estadística descriptiva

Tabla 3

Clima institucional

Nivel	F	%
Deficiente	3	6.7
Regular	25	55.6
Bueno	17	37.8
Total	45	100

Se anuncia en la tabla 3, que, de los educadores, el 55.6% percibe un nivel regular, el 37.8% un nivel bueno y el 6.7% un nivel deficiente en el clima institucional.

Tabla 4

Desempeño docente

Nivel	F	%
Deficiente	2	4.4
Regular	3	6.7
Bueno	40	88.9
Total	45	100

Se anuncia en la tabla 4, que, de los educadores, el 88.9% percibe un nivel bueno, el 6.7% un nivel regular y el 4.4% un nivel deficiente en el desempeño docente.

4.4 Estadística inferencial

4.4.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	n	Sig.
V1. Clima institucional	0.941	45	0.024
Comunicación	0.967	45	0.221
Motivación	0.941	45	0.023
Confianza	0.920	45	0.004
Participación	0.971	45	0.303
V2. Desempeño docente	0.793	45	0.000
Motivación	0.800	45	0.000
Planificación	0.820	45	0.000
Proceso de enseñanza-aprendizaje	0.881	45	0.000
Relaciones interpersonales	0.809	45	0.000

Se aprecia en la tabla 5 que los datos de las dimensiones comunicación y participación tienen distribución normal, pero el resto de los datos no presentan ello. Por esta razón, para la contrastación de hipótesis, se efectuarán mediante la prueba Rho de Spearman.

4.4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: El clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente de secundaria de la I.E.P. de Purús-Ucayali, 2022.

H₁: El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente de secundaria de la I.E.P. de Purús-Ucayali, 2022.

Tabla 6

Contrastación de hipótesis general

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente	0.193
		Sig. Bil.	0.203
		N	45

El nivel de significancia decretado es $\alpha = 0.05$ y si la Sig. Bil. Inferior se refuta la H₀. Se visualiza en la Tabla 6 una Sig. Bil. de $0.203 > 0.05$, infiriendo que no existe relación significativa entre variables en la I.E.P. de Purús.

Hipótesis específicas

H₀: Las dimensiones de clima institucional no se relacionan significativamente con el desempeño docente de secundaria de la I.E.P. de Purús-Ucayali, 2022.

H₁: Las dimensiones de clima institucional se relacionan significativamente con el desempeño docente de secundaria de la I.E.P. de Purús-Ucayali, 2022.

Tabla 7

Contrastación de hipótesis específicas

		Comunicación	Motivación	Confianza	Participación	
r _s	Desempeño docente	Coef.	0.141	0.196	0.116	0.190
		Sig. Bil.	0.355	0.198	0.446	0.212
		N	45	45	45	45

El nivel de significancia decretado es $\alpha = 0.05$ y si la Sig. Bil. Inferior se refuta la H₀. Se expone en la Tabla 7 una Sig. Bil. de 0.355, 0.198, 0.446 y 0.212, siendo mayor al valor establecido, infiriendo que no existe relación significativa entre las dimensiones y la segunda variable en la I.E.P. de Purús.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo general se encontró que el clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente de secundaria de I.E. de Purús-Ucayali, 2022. Lo cual es semejante a Paredes y Chiquipiondo (2018), quien tampoco hallaron relación entre las variables en docentes de la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado”. Además, Borbor (2019) encontró lo mismo en la Unidad Educativa “Palmar”.

Estas semejanzas del no hallar relación entre las variables puede deberse a que el clima institucional, abarca percepciones de los docentes y los miembros que interactúan en ellas, es decir, se asocia a la coexistencia de diversas instituciones, de sus actores y de las interacciones y experiencias del profesor con sus superiores y colegas. Lo cual quiere decir que probablemente no solo sea el clima el que impacte en el cómo se desempeña un docente, sino, sus experiencias personales y la preparación profesional con la que cuenta.

Asimismo, Guzmán (2016) expone que es sustancial los factores que influyen en el desempeño de un docente, como el conocimiento anticipado de los mecanismos de apoyo al aprendizaje; proporcionar criterios de evaluación objetivos entendibles para las prácticas de instrucción; estimar la valoración formativa como una manera de apoyo, para identificar sus aspectos robustos y debilitados, y acondicionar su enfoque en consecuencia. A la hora de evaluar la enseñanza, debe poner énfasis en los criterios precisos y justos centrados en el ámbito académico. Al evaluar la educación, el énfasis debe estar en criterios precisos y razonables centrados en el ámbito académico. Esto significa que hay más factores que influyen en la variable.

Sin embargo, los resultados anteriores son diferentes a Quintanilla-Ayala et al. (2022), puestos estos autores si hallaron relación entre las variables estudiadas en profesores de la carrera en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas. Lo mismo sucede con Espinoza (2021) quien encontró relación en la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza”. Mena (2019) también halló relación

en docentes de educación parvularia de la UPA. Lo mismo sucede con Niebles-Núñez et al. (2019) quienes hallaron relación en las Universidades Privadas de Barranquilla.

Por lo tanto, el hallar diferencias entre los hallazgos también puede explicarse considerando al MINEDU, quien sustenta que el clima institucional es la estimación que poseen los integrantes de un centro educativo en relación a las circunstancias y ambientes en los que se están desarrollando, el cual está determinado por las características de la institución educativa y el tipo de interacciones sociales que se dan los miembros tienen. Por lo que si estas percepciones son acorde al desenvolvimiento de la institución, pues el docente podrá desarrollarse satisfactoriamente dentro de sus actividades pedagógicas.

En el objetivo específico 01 se encontró que la comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño docente de secundaria de I.E. de Purús-Ucayali, 2022. Los hallazgos difieren con Huacón (2019) quien si encontró relación entre las mismas variables en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”. Para Sancho y Santos (2021) es similar, pues hallaron relación entre ambos constructos en el colegio “Vicealmirante Gerónimo Cafferata” N. 7088. Lo mismo sucede con Palomino-Esteban (2020), quienes hallaron el mismo resultado pero en Unidad Gestión Educativa Local de Huanuco.

Explicando las diferencias en los hallazgos actuales con los antecedentes, considerando que la comunicación en los centros educativos debe ser eficaz y se consigue cuando el líder sabe expresarse y escuchar de manera asertiva con sus trabajadores; pero no solamente es el factor de la comunicación el cual interviene en el desempeño, porque quizá no se presenta de manera asertiva o como algún integrante del centro educativo lo espera.

En el objetivo específico 02 se encontró que la motivación no se relaciona significativamente con el desempeño docente de secundaria de I.E. de Purús-Ucayali, 2022. Lo cual es diferente para Sancho y Santos (2021), pues hallaron relación entre ambos constructos en el colegio “Vicealmirante Gerónimo Cafferata”

N. 7088. Mientras que Reto (2018), halló los mismos resultados en la Universidad César Vallejo.

Tomando en cuenta que la motivación es una pieza crítica para determinar el clima en un centro educativo. La motivación interna, significa que cuando se ponen en marcha políticas que se basan únicamente en factores externos que tienen un impacto en un individuo, como beneficios económicos o aumentos salariales, el personal se fija en estos factores y pierde la motivación interna. Si sólo se utilizan incentivos externos, tras un período de tiempo, estos serán los únicos valorados, y se perderá la identidad y el espíritu de la organización; y por lo tanto, puede impactar en el desempeño del docente.

En el objetivo específico 03 se encontró que la confianza no se relaciona significativamente con el desempeño docente en secundaria de I.E. de Purús-Ucayali, 2022. Los hallazgos difieren con Huacon (2019) quien si encontró relación entre las mismas variables en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza. Lo mismo sucede con Sancho y Santos (2021) quienes hallaron relación entre ambos constructos en el colegio “Vicealmirante Gerónimo Cafferata” N. 7088. Mientras que Reto (2018), halla los mismos resultados en la Universidad César Vallejo

Por lo tanto, la confianza se define como la probabilidad de que los trabajadores atribuyan una conducta honesta a otra persona. Pero el desempeño docente, no siempre depende de ello, pues en ocasiones las conductas de los líderes dentro del centro educativo son diferentes a lo que suelen promulgar a los integrantes.

En el objetivo específico 04 se encontró que la participación no se relaciona significativamente con el desempeño docente en secundaria de I.E. de Purús-Ucayali, 2022. Lo cual es diferente Para Sancho y Santos (2021) es similar, pues hallaron relación entre ambos constructos en el colegio “Vicealmirante Gerónimo Cafferata” N. 7088. Los hallazgos difieren con Huacon (2019) quien si encontró relación entre las mismas variables en la unidad educativa “Agustín Castro

Espinoza”. Lo mismo sucede con Palomino-Esteban (2020), quienes hallaron relación entre relaciones sociales en la Unidad Gestión Educativa Local de Huánuco.

Considerando que una participación adecuada, ayudará a lograr un trabajo en equipo eficaz, ya que tiene un impacto directo en el rendimiento laboral, así como en el grado en que los profesores fomentan la participación de sus colegas, estudiantes y padres. A veces el espíritu de participación depende mucho de factores personales con los que una persona cuenta.

Además, Escribano (2018) menciona componentes determinantes del desempeño docente, siendo Instaurar conocimientos nuevos basados en los ya adquiridos; innovar y desarrollar estrategias innovadoras de aprendizaje; averiguar, valorar y utilizar los conocimientos de forma consecuentemente, al momento de decidir; colaborar en equipos, animar a los demás a participar en escenarios de resolución de problemas, y emplear TIC como facilitadores del aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

Primera.

El clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente (sig. bil. =0.203; $r_s=0.193$) en el nivel secundario de I.E.P. de Purús-Ucayali, 2022.

Segunda.

La comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño docente 2022 (sig. bil. =0.355; $r_s=0.141$) en el nivel secundario de I.E.P. de Purús-Ucayali.

Tercera.

La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño docente 2022 (sig. bil. =0.198; $r_s=0.196$). en el nivel secundario de I.E.P. de Purús-Ucayali.

Cuarta.

La confianza no se relaciona significativamente con el desempeño docente (sig. bil.=0.446; $r_s=0.116$) en el nivel secundario de I.E.P. de Purús-Ucayali, 2022.

Quinta.

La participación no se relaciona significativamente con el desempeño docente (sig. bil. =0.212; $r_s=0.190$) en el nivel secundario de I.E.P. de Purús-Ucayali, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera.

A los directivos de la UGEL, que implementen el área de psicología con la finalidad de mejorar el clima institucional en las II.EE. de la provincia de Purús Ucayali 2022, comenzando con los trabajos de gestión administrativa para la creación de presupuestos, en la cual deberán afianzar el servicio educativo.

Segunda.

A los directivos de las I.E. de la provincia de Purús, que brinden talleres de actualización docente constante y permanentemente a los docentes y directivos en el área de tutoría para mejorar este sector y hacer uso de las normas de convivencia.

Tercera.

A los administrativos, que gestionen a psicólogos para realizar la concientización a la comunidad educativa del distrito de Purús, con temas y talleres de habilidades blandas, habilidades directivas, la empatía, la comunicación asertiva, las habilidades sociales, soporte socioemocional dirigidos a docentes y directivos.

Cuarta.

A los líderes de las I.E., que promuevan positivamente el desarrollo de la comunicación fluida entre los miembros.

REFERENCIAS

- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(1), 1280-1290.
- Alvarado, K. (2017). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 00474 "Germán Tejada Vela" Moyobamba, 2017* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31559/alvarado_dlrk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anchundia, I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dominio de las Ciencias*, 5(2), 819-835. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/html>
- Asociación Americana de Psicología. (2019). *Normas APA*. 7ma edición.
- Barrera, J., Gonzalo, K. & Zenteno, E. (2019). *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Filial Tarma 2018* [Tesis de maestría]. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7219/3/IV_PG_MEMDES_TE_Barrera_Gonzalo_Zenteno_2019.pdf
- Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aguilar, E. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
- Borbor, M. (2019). *Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa, Palmar, 2017* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40519/Borbor_YMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Brunet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas
- Cabero, J. & Morales, J.(2018). Teacher performance evaluation in virtual training: setting a model. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261-279. <https://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/17206/16912>

- Cabezas, E., Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Primera edición. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%200a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Carriaza, C., Perez, M. & Gaviria, K. (2020). Educational Planning as a Fundamental Tool for Quality Education. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3), 87-95.
<https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/html/>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Espinoza, Y. (2019). *Clima institucional y desempeño docente de la unidad educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/78346>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Primera edición. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429.
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. & Palomino Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Guevara, X. (2018). *Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

- Guevara-Araiza, A. & Valles-Ornelas, M. & Martínez - Chairez, G. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6),123-134.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4, 285-358. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>.
- Hernández, J., Luna, J. & Cadena, M. (2017). Culture of peace: A construction from education. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 19 (28), 149-172. <https://www.redalyc.org/journal/869/86952068009/html/>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Editorial Mc Graw Hill Education,
- Huacon, B. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38231/Huacon_PBF.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maita-Díaz, D., Nolasco-Labajos, F. & Menacho-Carhuamaca, J. (2022). Directive leadership and professional performance of virtual teaching teachers during the state of health emergency in a public school. *INNOVAR Research Journal*, 7(2),1-15. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1999/1975>
- Mena, L. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública de el Alto* [Tesis de maestría]. Universidad Mayor de San Andres. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/22998/TM341.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. MINEDU. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Niebles-Nuñez, W., Hoyos-Babilonia, L. & De-La-Ossa-Guerra, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Palomino-Esteban, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07–16. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Paredes, M. & Chuquipiondo, F: (2018). *Clima institucional y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33419/paredes_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101
- Quintanilla-Ayala, L., Quintanilla-Aldeán, C., & Prieto-López, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. *Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 116-135. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>
- Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, A. (2016). REICE. Challenges to Peruvian Education in XXIst Century. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14(1), 101-115. <https://www.redalyc.org/journal/551/55143412006/html/>
- Sánchez, E. (2016). Dos caras de la carrera docente: satisfacción y desmotivación. *Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, (16), 135. https://doi.org/10.7179/psri_2009.16.10
- Sancho, M. & Santos, O. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020. *Rev. Igobernanza*, 4(14), 78 - 114.: <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>

- Saravia, E. (2019). *Desempeño docente y satisfacción del estudiante en el nivel secundario I.E.E. Luis Fabio Xammar Jurado* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3789/tesis%20ESTELA%20SARAVIA%20CAMPOSSSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tupanta, J., Duque, M. & Mena, A. (2017), Cronbach's alpha to validate a Questionnaire on the use of ICT in University Teachers. *Revista mktDescubre*, 10, 37-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Zolano, M. & León, M. (2020). Proceso de enseñanza – aprendizaje durante COVID-19: Teaching and learning process during COVID-19 . *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (34), 1–22. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi34.351>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022

APELLIDOS Y NOMBRES: Huarcaya Lozano, Yadira Asunción

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES: Dimensiones e Indicadores			
Problema general ¿El clima institucional se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022?	Objetivo General: Establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022	Hipótesis General El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022	Variable 1: Clima institucional			
			Dimensiones	Indicadores	Item	Niveles y Rangos
			Comunicación (1-7)	Comunicación/traslado de información. Rapidez y Agilidad Respeto Aceptación Espacios y Horarios	30	Escala ordinal tipo Likert Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5)
Motivación (8-14)	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía					
Confianza (15-19)	Confianza Sinceridad El profesorado propicia la participación					
Problema específico 1 ¿La comunicación se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones	Objetivo específico 1 Establecer la relación entre comunicación y desempeño docente en el nivel secundario de	Hipótesis específico 1 La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de				

Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022?	Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022	Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022.	Participación (20-30)	Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e informales Coordinación		
Problema específico 2 ¿La motivación se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022?	Objetivo específico 2 Establecer la relación entre motivación y desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022	Hipótesis específica 2 La motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022.	Variable 2: Desempeño docente			
			Dimensiones	Indicadores	Item	Niveles y Rangos
			Motivación (1-7)	Interés en la mejora de mi trabajo. Establecer metas realizadas y alcanzadas. Motivación en las tareas que realizo. Conformidad con la carrera y sueldo que percibo. Realización de evaluación diagnóstica. Integración en el trabajo pedagógico. Prevención de los recursos didácticos	28	Escala ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Niveles Deficiente: 28-65 Regular: 66-103 Bueno: 104-140
Planificación (8-14)	Cumplimiento con los procesos de E-A Utilización de técnicas e instrumentos de evaluación. Uso de diversas estrategias.					
Problema específico 3 ¿La confianza se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022?	Objetivo específico 3 Establecer la relación entre confianza y desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022	Hipótesis específica 3 La confianza se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022.	Proceso de enseñanza-aprendizaje (15-21)			

<p>Problema específico 4 ¿La participación se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022?</p>	<p>Objetivo específico 4 Establecer la relación entre participación y desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022</p>	<p>Hipótesis específica 4 La participación se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022.</p>	<p>Relaciones interpersonales (22-28)</p>	<p>Evitar las diferencias entre los estudiantes. Escuchar y promover la búsqueda de acuerdo. Establecer buenas relaciones personales con los agentes educativos.</p>		
Tipo y diseño de investigación		Población y Muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística utilizada
<p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Método: Hipotético – Deductivo</p> <p>Nivel: Descriptivo – correlacional</p> <p>Corte: Transversal</p>		<p>Población: 70 docentes del nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali</p> <p>Muestreo No probabilística intencional</p> <p>Muestra: 45 docentes del nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali</p>		<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para clima institucional Cuestionario para desempeño docente</p>		<p>Descriptiva: Se emplearon tablas con porcentajes y frecuencia, y figuras.</p> <p>Estadística inferencial: Normalidad: Shapiro Wilk</p> <p>Contrastación de hipótesis: Se aplicó la Prueba Rho de Spearman</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Clima institucional	Para el MINEDU (2017), es la percepción que poseen los integrantes de una institución educativa, acerca de las condiciones en las que se está desarrollando, que se determina por las características de la institución y el tipo de interacciones sociales que tienen los miembros.	Organizado en 4 dimensiones, 15 indicadores y un total de 30 ítems que se hallan en escala ordinal y son politómicas, que fueron medidos con la escala de Likert.	Comunicación (1-7) Motivación (8-14) Confianza (15-19) Participación (20-30)	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación/traslado de información. - Rapidez y Agilidad - Respeto - Aceptación - Espacios y Horarios - Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía - Confianza - Sinceridad - El profesorado propicia la participación - Equipos y reuniones de trabajo - Grupos formales e informales - Coordinación 	<p style="text-align: center;">Escala ordinal tipo Likert</p> <p>Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5)</p>	<p style="text-align: center;">Niveles</p> <p>Deficiente: 30-69 Regular: 70-109 Bueno: 110-150</p>
Desempeño docente	Guevara-Araiza et al. (2016), indican que el desempeño docente tiene que	Organizado en 4 dimensiones, 13 indicadores y un total de 28 ítems	Motivación (1-7)	<ul style="list-style-type: none"> - Interés en la mejora de mi trabajo. - Establecer metas realizadas y alcanzadas. 	<p style="text-align: center;">Escala ordinal tipo Likert</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Deficiente: 28-65 Regular: 66-103</p>

	<p>ver con la acción que el educador realiza en la institución educativa, destacando la práctica del proceso de enseñanza que admite la transmisión de información profesionalmente, para promover el aprendizaje óptimo de los estudiantes.</p>	<p>que se hallan en escala ordinal y son politómicas, que fueron medidos con la escala de Likert.</p>	<p>Planificación (8-14)</p> <p>Proceso de enseñanza-aprendizaje (15-21)</p> <p>Relaciones interpersonales (22-28)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación en las tareas que realizo. - Conformidad con la carrera y sueldo que percibo. - Realización de evaluación diagnóstica. - Integración en el trabajo pedagógico. - Prevención de los recursos didácticos - Cumplimiento con los procesos de E-A - Utilización de técnicas e instrumentos de evaluación. - Uso de diversas estrategias. - Evitar las diferencias entre los estudiantes. - Escuchar y promover la búsqueda de acuerdo. - Establecer buenas relaciones personales con los agentes educativos. 	<p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Bueno: 104-140</p>
--	--	---	---	---	---	---------------------------

Anexo 3: CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA INSTITUCIONAL

El siguiente instrumento permitirá evaluar el clima institucional. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo *en cuenta* que:

- Muy bajo (1)
- Bajo (2)
- Regular (3)
- Alto (4)
- Muy alto (5)

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Interrogante	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución?					
5	¿En qué nivel considera que los espacios y horarios de la institución, inciden en la comunicación?					
6	¿En qué nivel considera que en la institución oculta información?					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución?					
11	¿Cómo calificaría el grado de motivación existente en los docentes de la institución?					
12	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en la Institución?					
13	¿Cómo consideras la participación en las actividades de la institución por parte de los profesores?					

14	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
15	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
16	¿En qué nivel se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones sobre la gestión pedagógica?					
17	¿En qué grado el profesorado propicia las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
18	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución?					
19	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo de los miembros de la institución?					
20	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?					
21	¿Cómo considera la formación (conocimiento y habilidades) del profesorado para trabajar en equipo?					
22	¿Cómo consideras la participación en las actividades de la institución por parte de los profesores?					
23	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución?					
24	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución?					
25	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones sociales en la institución?					
26	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante del grupo?					
27	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
28	¿Considera usted que es útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la institución?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su institución?					
30	¿En la institución existe una buena coordinación entre el/la directora/a y los docentes?					

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 4: Instrumentos de evaluación

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

El siguiente instrumento permitirá medir el desempeño docente. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta que:

S = Siempre

CS= Casi Siempre

AV = A Veces

CN = Casi Nunca

N= Nunca

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Interrogante	S	CS	AV	CN	N
1	Pongo empeño y establezco metas para mejorar mi rendimiento en el trabajo.					
2	Me gusta la competencia y ganar.					
3	Me esfuerzo por tener más el control de las circunstancias que me rodean.					
4	Estoy motivado(a) para seguir cumpliendo mis funciones en mi labor docente.					
5	Estoy conforme con la carrera que elegí y asumo con entusiasmo las tareas que debo cumplir en la institución educativa.					
6	El salario que percibo me permite estar motivado para trabajar.					
7	Considero que el sueldo es importante para poder trabajar con entusiasmo.					
8	Me integro al grupo en la elaboración de la programación anual, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.					
9	Ambiento el aula de acuerdo a los contenidos.					
10	Participo en el diseño del proyecto escolar, responsablemente.					
11	Preveo y ajusto tiempo, recursos y espacios en función a los propósitos de cada trimestre académico.					
12	Colaboro con el equipo docente y directivo en las tareas colectivas.					
13	Selecciono estrategias, recursos didácticos adecuados, de acuerdo a las necesidades de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.					

14	Jerarquizo las necesidades de aprendizaje del grupo para poder atenderlos.					
15	Hago referencia a la vinculación del proyecto estratégico y actividades de la clase con el proyecto escolar					
16	Utilizo la información de la evaluación de manera constante, de acuerdo a la posibilidad del estudiante para planear y orientar las actividades.					
17	Llevo un registro sistemático de las intervenciones y avance de los estudiantes dando mayor atención a quienes más lo necesitan					
18	Utilizo diversas estrategias e instrumentos de seguimiento de avance para los estudiantes de acuerdo a su ritmo de aprendizaje.					
19	Fomento en los estudiantes el establecimiento de propósitos y la verificación de su logro					
20	Investigo en diversas fuentes para resolver mis dudas (científicas, técnicos pedagógicos, de salud, de la normatividad educativa vigente).					
21	Evito manifestar preferencias y diferencias con los estudiantes, especialmente aquellos que salen mejor evaluados de los que salen más bajos					
22	Escucho las opiniones de los demás con respeto y sin considerarlas como alusiones personales.					
23	Muestro tolerancia ante opiniones y sentimientos de otros, promoviendo la búsqueda de acuerdos cuando hay diferencias de opiniones					
24	Expreso con seguridad y respeto mis opiniones ante autoridades educativas, colegas y otros					
25	Respeto los acuerdos y propicio que otros también lo hagan.					
26	Establezco relaciones con diversas instituciones para información permanente.					
27	Expreso verbalmente mi gusto por ser profesor(a).					
28	Mantengo una comunicación abierta con colegas y directivos.					

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31559/alvarado_dlrk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 5: Validación de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Jenny Anabella Obregón Alvino

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Postgrado, del Programa de Maestría en administración de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Maestro (a).

El título del proyecto de investigación es: Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Y. Huaracaya Lozano', is written over a light blue rectangular background. The signature is fluid and cursive.

Huaracaya Lozano Yadira Asunción

D.N.I.:21521588

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable1: Clima Institucional

Para el MINEDU (2017), es la percepción que poseen los integrantes de una institución educativa, acerca de las condiciones en las que se está desarrollando, que se determina por las características de la institución y el tipo de interacciones sociales que tienen los miembros (p. 12)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 Comunicación

Emisión y la aceptación de mensajes entre los interlocutores, en un estado de reciprocidad completa, y, por lo tanto, sirve como un componente necesario de la coexistencia y un determinante de las formas de socialización organizacional. (Reto, 2018, p. 7).

Dimensión 2 Motivación

Sánchez (2016) refiere que la motivación significa tener en cuenta algo que es importante para la persona, algo en lo que la persona se basa y algo que, de acuerdo con, anima a la persona a actuar. Aunque la motivación no causa directamente la acción, sí que proporciona fortaleza para tomar medidas (p. 3).

Dimensión 3 Confianza:

Probabilidad de que los individuos atribuyan una conducta honesta a otra persona (Reto, 2018, p. 10).

Dimensión 4 Participación

Ayudará a un trabajo en equipo eficaz, que tiene un impacto directo en su rendimiento laboral, así como en el grado en que los profesores fomentan la participación de sus compañeros, padres y alumnos (Reto, 2018, p. 9).

Variable: Desempeño docente

Guevara-Araiza et al. (2016), indican que el desempeño docente tiene que ver con la acción que el educador realiza en la institución educativa, destacando la práctica del proceso de enseñanza que admite la transmisión de información profesionalmente, para promover el aprendizaje óptimo de los estudiantes (p. 126).

Dimensiones de la variable Desempeño Docente

Dimensión 1 Motivación

Procesos que intervienen en la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo de una persona para conseguir un objetivo (Quiñónez-Sánchez y Farfán-Casanova, 2021, p. 253).

Dimensión 2 Planificación

Constituye una herramienta necesaria en el actuar docente, ya que permite establecer los objetivos que se desean alcanzar en cada una de las actividades propuestas en el aula de clase, el resultado final lo constituye el desarrollo integral y una difusión eficiente del aprendizaje por parte de los alumnos (Carriaza et al., 2020, p. 90).

Dimensión 3 Proceso de enseñanza

Se desarrollan estrategias para provocar el aprendizaje mediante el uso de los componentes: competencias, contenidos, formas organizativas, métodos, medios y evaluación (Zolano y León, 2020, p. 4)

Dimensión 4 Relaciones interpersonales

Para Barrera et al. (2019) las relaciones interpersonales son como un conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más sujetos que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas. También son el origen de oportunidades, esparcimiento y distracción de las personas (p. 39).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: 1 COMUNICACION							
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución donde labora?	X		X		X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución?	X		X		X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución?	X		X		X		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución?	X		X		X		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución en la comunicación?	X		X		X		
6	¿Considera usted que en la institución se oculta información?	X		X		X		
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Motivación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución?	X		X		X		

9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	X		X		X		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución?	X		X		X		
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución?	X		X		X		
12	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	X		X		X		
13	¿Cómo le parece la participación en las actividades de la institución por parte de los profesores?	X		X		X		
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?	X		X		X		
	Dimensión 3 Confianza	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones de los docentes?	X		X		X		
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante del equipo?	X		X		X		
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la institución?	X		X		X		
19	¿Cómo le parece la participación en las actividades de la institución por parte de los profesores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Participación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	X		X		X		
21	¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	X		X		X		
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	X		X		X		
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	X		X		X		
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	X		X		X		
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución?	X		X		X		
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución?	X		X		X		
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?	X		X		X		
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	X		X		X		
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su institución?	X		X		X		
30	¿En la institución existe una buena coordinación entre los directivos y docentes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Obregón Alvino, Jenny Anabella

DNI: 09726635

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


22 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN							
1	Pongo empeño y establezco metas para mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
2	Me gusta la competencia y ganar	X		X		X		
3	Me esfuerzo por tener más el control de las circunstancias que me rodean	X		X		X		
4	Estoy motivado(a) para seguir cumpliendo mis funciones en mi labor docente.	X		X		X		
5	Estoy conforme con la carrera que elegí y asumo con entusiasmo las tareas que debo cumplir en la institución educativa	X		X		X		
6	El salario que percibo me permite estar motivado para trabajar.	X		X		X		
7	Considero que el sueldo es importante para poder trabajar con entusiasmo y dedicación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 PLANIFICACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Me integro al grupo en la elaboración de la programación anual, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.							
9	Ambiento el aula de acuerdo a los contenidos.							

10	Participo en el diseño del proyecto escolar, responsablemente							
11	Preveo y ajusto tiempo, recursos y espacios en función a los propósitos de cada Bimestre académico.							
12	Colaboro con el equipo docente y directivo en las tareas colectivas							
13	Selecciono estrategias, recursos didácticos adecuados, de acuerdo a las necesidades de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Jerarquizo las necesidades de aprendizaje del grupo para poder atenderlos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 PROCESO DE ENSEÑANZA	X		X		X		
15	Hago referencia a la vinculación del proyecto estratégico y actividades de la clase con el proyecto escolar	X		X		X		
16	Utilizo la información de la evaluación de manera constante, de acuerdo a la posibilidad del estudiante para planear y orientar las actividades.	X		X		X		
17	Llevo un registro sistemático de las intervenciones y avance de los estudiantes dando mayor atención a quienes más lo necesitan.	X		X		X		
18	Utilizo diversas estrategias e instrumentos de seguimiento de avance para los estudiantes de acuerdo a su ritmo de aprendizaje	X		X		X		
19	Fomento en los estudiantes el establecimiento de propósitos y la verificación de su logro	X		X		X		

20	Investigo en diversas fuentes para resolver mis dudas (científicas, técnicos pedagógicos, de salud, de la normatividad educativa vigente).	X		X		X		
21	Evito manifestar preferencias y diferencias con los estudiantes, especialmente aquellos que salen mejor evaluados de los que salen más bajos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 RELACIONES INTERPERSONALES							
22	Escucho las opiniones de los demás con respeto y sin considerarlas como alusiones personales	X		X		X		
23	Muestro tolerancia ante opiniones y sentimientos de otros, promoviendo la búsqueda de acuerdos cuando hay diferencias de opiniones.	X		X		X		
24	Expreso con seguridad y respeto mis opiniones ante autoridades educativas, colegas y otros	X		X		X		
25	Respeto los acuerdos y propicio que otros también lo hagan.	X		X		X		
26	Establezco relaciones con diversas instituciones para información permanente.	X		X		X		
27	Expreso verbalmente mi gusto por ser profesor(a).	X		X		X		
28	Mantengo una comunicación abierta con colegas y directivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Obregón Alvino, Jenny Anabella

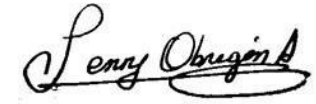
DNI: 09726635

Especialidad del validador: Mg. 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

22 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Champe Huarcaya, Gelasio Nicolas

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de Postgrado, del Programa de Maestría en administración de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Maestro (a).

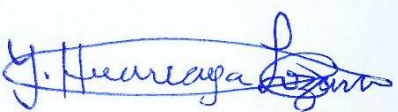
El título del proyecto de investigación es: Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente.



Huarcaya Lozano Yadira Asunción

D.N.I.:21521588

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable1: Clima Institucional

Para el MINEDU (2017), es la percepción que poseen los integrantes de una institución educativa, acerca de las condiciones en las que se está desarrollando, que se determina por las características de la institución y el tipo de interacciones sociales que tienen los miembros (p. 12)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 Comunicación

Emisión y la aceptación de mensajes entre los interlocutores, en un estado de reciprocidad completa, y, por lo tanto, sirve como un componente necesario de la coexistencia y un determinante de las formas de socialización organizacional. (Reto, 2018, p. 7).

Dimensión 2 Motivación

Sánchez (2016) refiere que la motivación significa tener en cuenta algo que es importante para la persona, algo en lo que la persona se basa y algo que, de acuerdo con, anima a la persona a actuar. Aunque la motivación no causa directamente la acción, sí que proporciona fortaleza para tomar medidas (p. 3).

Dimensión 3 Confianza:

Probabilidad de que los individuos atribuyan una conducta honesta a otra persona (Reto, 2018, p. 10).

Dimensión 4 Participación

Ayudará a un trabajo en equipo eficaz, que tiene un impacto directo en su rendimiento laboral, así como en el grado en que los profesores fomentan la participación de sus compañeros, padres y alumnos (Reto, 2018, p. 9).

Variable: Desempeño docente

Guevara-Araiza et al. (2016), indican que el desempeño docente tiene que ver con la acción que el educador realiza en la institución educativa, destacando la práctica del proceso de enseñanza que admite la transmisión de información profesionalmente, para promover el aprendizaje óptimo de los estudiantes (p. 126).

Dimensiones de la variable Desempeño Docente

Dimensión 1 Motivación

Procesos que intervienen en la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo de una persona para conseguir un objetivo (Quiñónez-Sánchez y Farfán-Casanova, 2021, p. 253).

Dimensión 2 Planificación

Constituye una herramienta necesaria en el actuar docente, ya que permite establecer los objetivos que se desean alcanzar en cada una de las actividades propuestas en el aula de clase, el resultado final lo constituye el desarrollo integral y una difusión eficiente del aprendizaje por parte de los alumnos (Carriaza et al., 2020, p. 90).

Dimensión 3 Proceso de enseñanza

Se desarrollan estrategias para provocar el aprendizaje mediante el uso de los componentes: competencias, contenidos, formas organizativas, métodos, medios y evaluación (Zolano y León, 2020, p. 4)

Dimensión 4 Relaciones interpersonales

Para Barrera et al. (2019) las relaciones interpersonales son como un conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más sujetos que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas. También son el origen de oportunidades, esparcimiento y distracción de las personas (p. 39).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: 1 COMUNICACION							
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución donde labora?	X		X		X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución?	X		X		X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución?	X		X		X		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución?	X		X		X		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución en la comunicación?	X		X		X		
6	¿Considera usted que en la institución se oculta información?	X		X		X		
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución?	X		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución?	X		X		X		

9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	X		X		X		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución?	X		X		X		
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución?	X		X		X		
12	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	X		X		X		
13	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución por parte de los profesores	x		x		x		
	Dimensión 3 Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	X		X		X		
15	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	X		X		X		
16	¿En qué nivel se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones sobre la gestión pedagógica?	X		X		X		
17	¿En qué grado el profesorado propicia las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	X		X		X		
18	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución?	X		X		X		
19	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo de los miembros en la institución?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4 Participación	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?	X		X		X		
21	¿Cómo considera la formación (conocimiento y habilidades) del profesorado para trabajar en equipo?	X		X		X		
22	¿Cómo consideras la participación en las actividades de la institución por parte de los profesores?	X		X		X		
23	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución?	X		X		X		
24	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución?	X		X		X		
25	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones sociales en la institución?	X		X		X		
26	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante del grupo?	X		X		X		
27	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	X		X		X		
28	¿Considera usted que es útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la institución?	X		X		X		
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su institución?	X		X		X		
30	¿En la institución existe una buena coordinación entre el/la directora/a y los docentes?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Champe Huarcaya, Gelasio Nicolas **DNI: 21460852**

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica.....

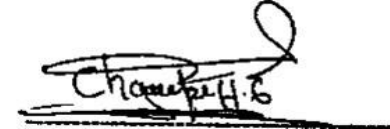
19 de mayo del 2022

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN							
1	Pongo empeño y establezco metas para mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
2	Me gusta la competencia y ganar	X		X		X		
3	Me esfuerzo por tener más el control de las circunstancias que me rodean	X		X		X		
4	Estoy motivado(a) para seguir cumpliendo mis funciones en mi labor docente.	X		X		X		
5	Estoy conforme con la carrera que elegí y asumo con entusiasmo las tareas que debo cumplir en la institución educativa	X		X		X		
6	El salario que percibo me permite estar motivado para trabajar.	X		X		X		
7	Considero que el sueldo es importante para poder trabajar con entusiasmo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 PLANIFICACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Me integro al grupo en la elaboración de la programación anual, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
9	Ambiento el aula de acuerdo a los contenidos.	X		X		X		

10	Participo en el diseño del proyecto escolar, responsablemente	X		X		X		
11	Preveo y ajusto tiempo, recursos y espacios en función a los propósitos de cada Bimestre académico.	X		X		X		
12	Colaboro con el equipo docente y directivo en las tareas colectivas	X		X		X		
13	Selecciono estrategias, recursos didácticos adecuados, de acuerdo a las necesidades de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes	X		X		X		
14	Jerarquizo las necesidades de aprendizaje del grupo para poder atenderlos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 PROCESO DE ENSEÑANZA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Hago referencia a la vinculación del proyecto estratégico y actividades de la clase con el proyecto escolar	X		X		X		
16	Utilizo la información de la evaluación de manera constante, de acuerdo a la posibilidad del estudiante para planear y orientar las actividades.	X		X		X		
17	Llevo un registro sistemático de las intervenciones y avance de los estudiantes dando mayor atención a quienes más lo necesitan.	X		X		X		
18	Utilizo diversas estrategias e instrumentos de seguimiento de avance para los estudiantes de acuerdo a su ritmo de aprendizaje	X		X		X		
19	Fomento en los estudiantes el establecimiento de propósitos y la verificación de su logro	X		X		X		

20	Investigo en diversas fuentes para resolver mis dudas (científicas, técnicos pedagógicos, de salud, de la normatividad educativa vigente).	X		X		X		
21	Evito manifestar preferencias y diferencias con los estudiantes, especialmente aquellos que salen mejor evaluados de los que salen más bajos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 RELACIONES INTERPERSONALES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22	Escucho las opiniones de los demás con respeto y sin considerarlas como alusiones personales	X		X		X		
23	Muestro tolerancia ante opiniones y sentimientos de otros, promoviendo la búsqueda de acuerdos cuando hay diferencias de opiniones.	X		X		X		
24	Expreso con seguridad y respeto mis opiniones ante autoridades educativas, colegas y otros	X		X		X		
25	Respeto los acuerdos y propicio que otros también lo hagan.	X		X		X		
26	Establezco relaciones con diversas instituciones para información permanente.	X		X		X		
27	Expreso verbalmente mi gusto por ser profesor(a).	X		X		X		
28	Mantengo una comunicación abierta con colegas y directivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Champe Huarcaya, Gelasio Nicolas

DNI: 21460852

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica.....

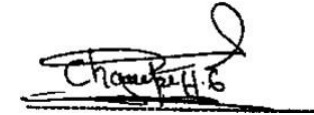
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

19 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Germán Vicente Garay Flores

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de Postgrado, del Programa de Maestría en administración de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Maestro (a).

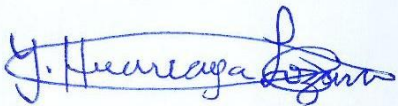
El título del proyecto de investigación es: Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de las Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente.



Huarcaya Lozano Yadira Asunción

D.N.I.:21521588

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable1: Clima Institucional

Para el MINEDU (2017), es la percepción que poseen los integrantes de una institución educativa, acerca de las condiciones en las que se está desarrollando, que se determina por las características de la institución y el tipo de interacciones sociales que tienen los miembros (p. 12)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 Comunicación

Emisión y la aceptación de mensajes entre los interlocutores, en un estado de reciprocidad completa, y, por lo tanto, sirve como un componente necesario de la coexistencia y un determinante de las formas de socialización organizacional. (Reto, 2018, p. 7).

Dimensión 2 Motivación

Sánchez (2016) refiere que la motivación significa tener en cuenta algo que es importante para la persona, algo en lo que la persona se basa y algo que, de acuerdo con, anima a la persona a actuar. Aunque la motivación no causa directamente la acción, sí que proporciona fortaleza para tomar medidas (p. 3).

Dimensión 3 Confianza:

Probabilidad de que los individuos atribuyan una conducta honesta a otra persona (Reto, 2018, p. 10).

Dimensión 4 Participación

Ayudará a un trabajo en equipo eficaz, que tiene un impacto directo en su rendimiento laboral, así como en el grado en que los profesores fomentan la participación de sus compañeros, padres y alumnos (Reto, 2018, p. 9).

Variable: Desempeño docente

Guevara-Araiza et al. (2016), indican que el desempeño docente tiene que ver con la acción que el educador realiza en la institución educativa, destacando la práctica del proceso de enseñanza que admite la transmisión de información profesionalmente, para promover el aprendizaje óptimo de los estudiantes (p. 126).

Dimensiones de la variable Desempeño Docente

Dimensión 1 Motivación

Procesos que intervienen en la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo de una persona para conseguir un objetivo (Quiñónez-Sánchez y Farfán-Casanova, 2021, p. 253).

Dimensión 2 Planificación

Constituye una herramienta necesaria en el actuar docente, ya que permite establecer los objetivos que se desean alcanzar en cada una de las actividades propuestas en el aula de clase, el resultado final lo constituye el desarrollo integral y una difusión eficiente del aprendizaje por parte de los alumnos (Carriaza et al., 2020, p. 90).

Dimensión 3 Proceso de enseñanza

Se desarrollan estrategias para provocar el aprendizaje mediante el uso de los componentes: competencias, contenidos, formas organizativas, métodos, medios y evaluación (Zolano y León, 2020, p. 4)

Dimensión 4 Relaciones interpersonales

Para Barrera et al. (2019) las relaciones interpersonales son como un conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más sujetos que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas. También son el origen de oportunidades, esparcimiento y distracción de las personas (p. 39).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: 1 COMUNICACION							
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución donde labora?	X		X		X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución?	X		X		X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución?	X		X		X		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución?	X		X		X		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución en la comunicación?	X		X		X		
6	¿Considera usted que en la institución se oculta información?	X		X		X		
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Motivación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución?	X		X		X		

9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	X		X		X		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución?	X		X		X		
11	¿Cómo calificaría el grado de motivación existente en los docentes de la institución?	X		X		X		
12	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	X		X		X		
13	¿Cómo consideras la participación en las actividades de la institución por parte de los profesores?	X		X		X		
14	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Confianza	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	X		X		X		
16	¿En qué nivel se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones sobre la gestión pedagógica?	X		X		X		
17	¿En qué grado el profesorado propicia las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	X		X		X		
18	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución?	X		X		X		
19	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo de los miembros en la institución?	X		X		X		

	Dimensión 4 Participación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
20	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?	X		X		X		
21	¿Cómo considera la formación (conocimiento y habilidades) del profesorado para trabajar en equipo?	X		X		X		
22	¿Cómo consideras la participación en las actividades de la institución por parte de los profesores?	X		X		X		
23	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución?	X		X		X		
24	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución?	X		X		X		
25	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones sociales en la institución?	X		X		X		
26	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante del grupo?	X		X		X		
27	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	X		X		X		
28	¿Considera usted que es útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la institución?	X		X		X		
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su institución?	X		X		X		
30	¿En la institución existe una buena coordinación entre el/la directora/a y los docentes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Garay Flores, Germán Vicente **DNI: 10790283**

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica.....

19 de mayo del 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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN							
1	Pongo empeño y establezco metas para mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
2	Me gusta la competencia y ganar	X		X		X		
3	Me esfuerzo por tener más el control de las circunstancias que me rodean	X		X		X		
4	Estoy motivado(a) para seguir cumpliendo mis funciones en mi labor docente.	X		X		X		
5	Estoy conforme con la carrera que elegí y asumo con entusiasmo las tareas que debo cumplir en la institución educativa	X		X		X		
6	El salario que percibo me permite estar motivado para trabajar.	X		X		X		
7	Considero que el sueldo es importante para poder trabajar con entusiasmo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 PLANIFICACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Me integro al grupo en la elaboración de la programación anual, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.	X		X		X		

9	Ambiento el aula de acuerdo a los contenidos.	X		X		X		
10	Participo en el diseño del proyecto escolar, responsablemente	X		X		X		
11	Preveo y ajusto tiempo, recursos y espacios en función a los propósitos de cada Bimestre académico.	X		X		X		
12	Colaboro con el equipo docente y directivo en las tareas colectivas	X		X		X		
13	Selecciono estrategias, recursos didácticos adecuados, de acuerdo a las necesidades de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes	X		X		X		
14	Jerarquizo las necesidades de aprendizaje del grupo para poder atenderlos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 PROCESO DE ENSEÑANZA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Hago referencia a la vinculación del proyecto estratégico y actividades de la clase con el proyecto escolar	X		X		X		
16	Utilizo la información de la evaluación de manera constante, de acuerdo a la posibilidad del estudiante para planear y orientar las actividades.	X		X		X		
17	Llevo un registro sistemático de las intervenciones y avance de los estudiantes dando mayor atención a quienes más lo necesitan.	X		X		X		
18	Utilizo diversas estrategias e instrumentos de seguimiento de avance para los estudiantes de acuerdo a su ritmo de aprendizaje	X		X		X		

19	Fomento en los estudiantes el establecimiento de propósitos y la verificación de su logro	X		X		X		
20	Investigo en diversas fuentes para resolver mis dudas (científicas, técnicos pedagógicos, de salud, de la normatividad educativa vigente).	X		X		X		
21	Evito manifestar preferencias y diferencias con los estudiantes, especialmente aquellos que salen mejor evaluados de los que salen más bajos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 RELACIONES INTERPERSONALES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22	Escucho las opiniones de los demás con respeto y sin considerarlas como alusiones personales	X		X		X		
23	Muestro tolerancia ante opiniones y sentimientos de otros, promoviendo la búsqueda de acuerdos cuando hay diferencias de opiniones.	X		X		X		
24	Expreso con seguridad y respeto mis opiniones ante autoridades educativas, colegas y otros	X		X		X		
25	Respeto los acuerdos y propicio que otros también lo hagan.	X		X		X		
26	Establezco relaciones con diversas instituciones para información permanente.	X		X		X		
27	Expreso verbalmente mi gusto por ser profesor(a).	X		X		X		
28	Mantengo una comunicación abierta con colegas y directivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Garay Flores, Germán Vicente **DNI: 10790283**

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica.....

- 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

19 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Base de datos

S	DIMENSION MUY BAJO: COMUNICACION							Dimensión 2: Motivación							Dimensión 3: Confianza					Dimensión 4: Participación										
	P1 ¿Cuá	P2 ¿Cón	P3.¿Co m	P4 ¿Cón	P5. ¿En g	P6. ¿Er d	P7 ¿Cón	P8.¿Cón t	P9.¿Cón m	P10.¿C l	P11 ¿Cón	P12 ¿Qu	P13. ¿Cón	P14 ¿En	P15.¿Cón m	P16. ¿En	P17 ¿En	P18 ¿Cu	P19 ¿Cón	P20 ¿Cón	P21 ¿Cón	P22. ¿Cón	P23. ¿Cu	P24. ¿Cón	P25. ¿Cón	P26 ¿Cón	P27 ¿Qu	P28 ¿Cón	P29. ¿Cón	P30. ¿En
1	3	3	3	3	4	2	2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	
2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	
3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	
5	4	3	4	2	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	
7	4	4	4	3	3	1	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	
8	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
9	5	3	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	
11	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
12	4	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	
13	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1
14	5	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	3	3	3	3	5	3	2	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	
16	4	3	5	3	2	3	4	4	5	3	4	2	3	5	4	4	3	5	3	4	3	2	2	2	3	4	5	3	5	
17	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
18	5	5	4	2	2	1	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
19	3	2	4	3	1	3	1	1	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
21	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
25	5	4	4	3	4	1	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	
26	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
28	4	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
29	4	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	
30	4	4	4	2	3	2	4	4	5	3	5	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	
31	4	4	4	2	3	2	4	4	5	3	5	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	
32	4	4	3	4	3	1	3	2	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	
33	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	3	2	3	4	3	4	4	
34	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	
35	3	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	
36	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	
37	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
38	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
39	3	2	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	
40	5	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
42	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
44	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
45	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	

S	Dimensión 1: Motivación							Dimensión 2: Planificación							Dimensión 3: Proceso de enseñanza aprendizaje							Dimensión 4: Relaciones interpersonales						
	P1. Pongo	P2. Me gu	P3. Me es	P4. Estoy	P5. Estoy	P6. El sala	P7. Consid	P8. Me int	P9. Ambie	P10. Partit	P11. Preve	P12. Colat	P13. Selec	P14. Jerar	P15. Hago	P16. Utiliz	P17. Llevo	P18. Utiliz	P19. Fome	P20. Inves	P21. Evito	P22. Escud	P23. Mues	P24. autor	P25. Resp	P26. Estat	P27. Expre	P28. Mant
1	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	4	4	5	5
3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
6	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
7	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5
8	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4
9	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	1	5	4	4	4	4	2	2	3
10	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
11	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
12	5	4	5	5	5	4	1	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5
13	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
16	5	3	2	4	5	5	1	4	3	3	5	3	5	2	3	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4
17	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
18	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
22	5	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5
27	3	5	3	5	5	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	1	4	5	5	2	4	4	4	3	3	4
28	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5
29	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5
30	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
31	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
32	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5
33	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
34	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5
35	2	2	3	2	2	2	4	3	2	1	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1
36	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
37	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
44	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
45	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3

Anexo 7: Nivel de confiabilidad

Tabla 8


Nivel de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1.00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Tupanta et al. (2017)

Anexo 8. Carta de presentación

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - PURÚS
MESA DE PARTES
RECEPCIÓN
24 MAY 2022
EXP. N°: 2076 FOLIOS N°: 01
HORA: 12:16 FIRMA: [Firma]

 **ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 17 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 144 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Mg. Lidia Acuña Torres
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL "PURÚS"
Directora UGEL "PURÚS"

Presente.-

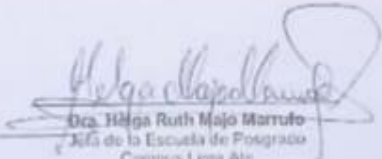
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HUARCAYA LOZANO YADIRA ASUNCIÓN** con N° DNI 21521588 y código de matrícula N° 7002690170, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE PURÚS-UCAYALI, 2022

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Helga Ruth Majo Marruto
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Alto

Anexo 9. Carta de aceptación



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE PURUS
DIRECCION



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Puerto Esperanza, 13 de junio del 2022

CARTA N° 029-2022-GRU-DRE-UGEL-P/DIR.

SEÑORA:

Prof. YADIRA ASUNCIÓN HUARCAYA LOZANO

Presente. -

ASUNTO : RESPUESTA A LO SOLICITADO

REF. : CARTA DE PRESENTACION N° 144-2022-UCV-VA-EPG-F06L03/J.

Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo dar respuesta a lo solicitado, el cual se autoriza el permiso y se le otorga las facilidades a su persona a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la Institución que usted presenta.

Sin otro particular me suscribo de usted, no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Maun P. Gomez de la Cruz
DIRECTOR DE LA UGEL PURUS
C.M. N° 1626957194

MP/DC/DIR
CDM/SEC
CC. ARCI/DG

Anexo 10. Modelo de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a participante, mi nombre es " _____ ", y me encuentro cursando la maestría/carrera de " _____ " de la "Universidad _____ ", por ello estoy ejecutando una investigación con el objetivo de " _____ "

Su participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, y la información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio.

El proceso completo consiste en completar dos cuestionarios, con una duración aproximada de 5 a 10 minutos cada uno.

He leído y entiendo el objetivo del presente estudio.

Por lo tanto, acepto y estoy de acuerdo en participar, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente

Ciudad, día, mes y año

Firma

Anexo 11. Fichas técnicas

Tabla 9

Ficha técnica de Clima institucional

Denominación	Cuestionario de Clima institucional
Autor:	Reto Huaranga, Andrea Giovanna (2018)
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo Lima Este
Aplicado por:	Huarcaya Lozano, Yadira Asunción (2022)
Administración:	Individual o grupal
Duración:	15 – 20 minutos
Significación:	El cuestionario tiene le meta de conocer cómo se percibe el clima institucional
Aplicación:	Instituciones Educativas Públicas de Purús
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por 4 dimensiones (Comunicación, Motivación, Confianza y Participación). Cuenta con 30 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Tabla 10*Ficha técnica de desempeño docente*

Denominación	Cuestionario de Desempeño docente
Autor:	Alvarado De Los Ríos, Karina Del Pilar (2017)
Procedencia:	Institución Educativa N° 00474 “Germán Tejada Vela” Moyobamba
Aplicado por:	Huarcaya Lozano, Yadira Asunción (2022)
Administración:	Individual o grupal
Duración:	15 – 20 minutos
Significación:	El cuestionario tiene le meta de conocer cómo se percibe el clima institucional
Aplicación:	Instituciones Educativas Públicas de Purús
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por 4 dimensiones (Motivación, Planificación, Proceso de enseñanza-aprendizaje y Relaciones interpersonales). Cuenta con 28 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GERMAN VICENTE GARAY FLORES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de Instituciones Educativas Públicas de Purús-Ucayali, 2022", cuyo autor es HUARCAYA LOZANO YADIRA ASUNCION, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GERMAN VICENTE GARAY FLORES DNI: 10790283 ORCID: 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 19- 08-2022 21:21:16

Código documento Trilce: TRI - 0384223