



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima laboral y desempeño docente en dos instituciones
educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022**

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

AUTORA:

Chipana Asturay, Maryori Jubisa (orcid.org/0000-0002-9540-1477)

ASESORA:

Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

CO-ASESOR:

Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

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

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios, quien me acompaña siempre y me ha dado padres amorosos y buenos Guillermo y Vicentina, quienes desde siempre me inculcaron los valores para seguir adelante y no rendirme nunca.

A mi esposo Omar que me apoya incondicionalmente y me empuja a seguir creciendo como persona y como profesional.

A mi pequeño hijo Facundo quien me enseña a ser mejor persona día a día.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a esta casa de estudio que me permitió conocer profesionales con entrega quienes contribuyeron a acrecentar mis conocimientos, me alentaron y motivaron para poder cumplir esta ansiada meta.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
4.1 Análisis descriptivo	24
4.2 Prueba de normalidad	28
4.3 Análisis inferencial	29
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de expertos.....	20
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad.....	21
Tabla 3 Frecuencias descriptivas: Clima laboral y sus dimensiones	24
Tabla 4 Nivel desempeño docente y sus dimensiones.....	26
Tabla 5 Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smirnov.....	28
Tabla 6 Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smirnov.....	28
Tabla 7 Relación entre el clima laboral y el desempeño docente.....	29
Tabla 8 Relación entre el clima laboral y la preparación para el aprendizaje	30
Tabla 9 Relación entre el clima laboral y el nivel de la enseñanza.....	31
Tabla 10 Relación entre el clima laboral y el nivel de participación en la gestión	32
Tabla 11 Relación entre el clima laboral y el nivel de desarrollo	33
Tabla 12 Operacionalización de la variable Clima laboral.....	52
Tabla 13 Operacionalización de la variable Desempeño docente	52

Índice de figuras

Figura 1 Niveles porcentuales de la variable Clima laboral.....	24
Figura 2 Niveles de las dimensiones de la variable de Clima laboral.....	25
Figura 3 Niveles porcentuales de la variable de Desempeño docente.....	26
Figura 4 Niveles de las dimensiones de la variable de Desempeño docente.....	27

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar si existe relación entre el nivel clima laboral y el nivel de desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 Ugel 6, Ate, 2022. La metodología aplicada fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 80 docentes dos instituciones educativas públicas de la Red 5 Ugel 6, Ate, 2022, se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. se llegó a determinar que existe relación de 0,743 de Rho de Spearman, y un nivel de significancia de 0,000 entre el nivel clima laboral y el nivel de desempeño docente. Por lo tanto, se concluyó que, a mejor clima laboral, mejor desempeño docente en dos instituciones educativas de Ate, 2022.

Palabra clave: Desempeño docente, clima laboral, participación.

Abstract

The general objective of the research was to determine if there is a relationship between the level of work environment and the level of teaching performance in two public educational institutions of Red 5 - Ugel 6, Ate, 2022. The applied methodology was basic, with a quantitative approach, a non-experimental design, cross-sectional and correlational level. The population and sample consisted of 80 teachers from two public educational institutions of Network 5 - Ugel 6, Ate, 2022, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. It was determined that there is a relationship of 0.743 of Spearman's Rho, and a significance level of 0.000 between the level of work environment and the level of teaching performance. Therefore, it was concluded that, the better the work environment, the better teaching performance in two educational institutions of Ate, 2022.

Keywords: Teacher performance, work environment, participation.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es un fenómeno social en constante cambio, de modo que los centros educativos enfrentan situaciones que exigen establecer procesos que brinden mejoras a la enseñanza educativa al igual que en los procesos de socialización e interacción de los que conforman el centro formativo, siendo necesario propiciar un adecuado clima del trabajo institucional, de modo que se priorice la labor docente en contextos de trabajo consensuado, colegiado y colaborativo.

En el ámbito internacional, algunos datos brindados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2022) señalan como prioridad una iniciativa mundial que tiene como propósito repensar cómo la enseñanza puede modelar el futuro de las personas y del mundo entero mediante una educación inclusiva y transformadora que proporcione a los escolares el acceso a la educación en entornos seguros y sanos, libres de violencia y discriminación, y con el apoyo de servicios de atención integral. Países de Latinoamérica, así como España, comparten similares preocupaciones en cuanto al clima institucional; un factor en común es que los trabajadores sienten insatisfacción en su lugar de trabajo hecho que repercute negativamente en su rendimiento y performance que puede devenir en conflictos, motivo por el cual los gobiernos implementan políticas y normativas para regular las gestiones que realizan los trabajadores en las entidades con el fin de mejorar la calidad (Iglesias et al., 2020).

En el escenario nacional, el Ministerio de Educación ha establecido como su principal finalidad ofrecer una educación de calidad que será posible mediante acciones directivas adecuadas. Como parte de la formación íntegra en la población organización estudiantil, un factor determinante es la convivencia escolar. Entendiéndose esta como las interacciones individuales y grupales que se encuentran establecidos con los que conforman la institución, en el entorno participativo, de respeto y con el compromiso por el bien de todos sus miembros. Lo mencionado muestra la relevancia de la gestión de la convivencia en el contexto educativo, que responda a las necesidades de los integrantes sobre la base de derechos y deberes de los educandos, el progreso de capacidades y el logro de objetivos educacionales conjugados en el Proyecto Educativo

Institucional (PEI) en concordancia con el Currículo Nacional de la Educación Básica (Minedu, 2016). El éxito de la gestiones de la relaciones en los centros educativos recae sobre todo en la manera como los equipos directivos gestionan, en las estrategias para diseñar actividades para el mejoramiento del clima escolar, en términos de una cultura democrática y valores. La importancia de los factores humanos y las relaciones interpersonales en el proceso de convivencia escolar se refleja en el desempeño de las tareas educativas que incide en las condiciones para crear un ambiente propicio para docentes, estudiantes y demás cuerpos de la comunidad educativa (Minedu, 2017). Un factor fundamental para mejorar el desempeño de los docentes en su entorno de trabajo en equipo y el liderazgo apropiado sean factores clave que contribuyan a crear un compromiso por la innovación y el cambio (Seifollahi y Kolor, 2018).

Además, es importante mencionar que la educación ha experimentado cambios en el modo de enseñanza debido a la pandemia que se atravesó, motivo por el cual se agenciaron nuevas formas de educación para con los estudiantes así como las reuniones entre los docentes fueron reemplazadas por videoconferencias, lo cual generó un estrés en el docente quien tuvo que capacitarse y aprender nuevas formas de comunicación entre sus colegas, lo cual a su vez repercutió en el clima laboral, involucramiento en la redacción de los documentos de las gestiones, compromiso, entre otros. Todo esto generó un estrés laboral y carga emocional no solo para los docentes sino también para los estudiantes. Debido a ello es necesario que se propicien capacitaciones para el desenvolvimiento en entornos virtuales tanto para docente como para los estudiantes (More et al., 2022)

Las instituciones educativas materia de estudio, se encuentran ubicadas en la Red 5 correspondiente a la Ugel 6, en el distrito de Ate, son instituciones educativas de gestión estatal, las cuales presentan características en común, donde en muchos casos, no existe un lugar o momento donde los educadores puedan compartir, tanto dentro como fuera del campus, momentos de compañerismo, dinamismo y diálogo que fortalezcan las relaciones entre las personas y por ende el ambiente de trabajo, reforzando las relaciones comunicativas y respetuosas. Ello genera situaciones de inconformidad entre el personal docente, restando la motivación en el desarrollo de sus actividades y en

su identificación con la institución, repercutiendo en su desarrollo de los maestros. Además, se observó que el clima laboral entre los docentes de diferentes niveles no es el adecuado, por lo cual se hace difícil la interacción para la elaboración conjunta de los documentos de gestión que competen a la plana docente como también a otros integrantes activos de las instituciones.

El clima institucional se determina en función de factores internos y externos al trabajador y a la escuela. Los factores internos son aquellos vinculados a las necesidades de índole económica, los niveles de estrés laboral, las relaciones familiares y los estados de frustración y depresión de los trabajadores. Los factores externos son aquellos vinculados al desarrollo de competencias laborales, los efectos de los problemas económicos del país, el escaso presupuesto destinado a la educación, las normativas laborales, etc. que generan repercusiones en el personal como sentimientos de aceptación o rechazo, satisfacción, o compromiso con otros actores de la comunidad educativa. Además, en ocasiones, el exceso de competencia entre la plana docente también podría contribuir a un resquebrajamiento del ambiente donde trabajan Lima et al. (2021).

Luego de analizar la realidad problemática, la investigación plantea el problema general: ¿Existe relación entre el nivel clima laboral y el nivel del desempeño docente en dos I.E públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022? Y los problemas secundarios: ¿Existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de las dimensiones de: la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; y, desarrollo de la profesionalidad y la identidad en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022?

La investigación se justifica en el aspecto teórico porque contribuye con el conocimiento referido a la relación que existe entre las variables, investigará y explicará algunos contextos existentes dentro del quehacer educativo, lo cual nos permitirá comparar diversas teorías y conceptos entre las variables determinadas.

En cuanto a su justificación práctica, el presente estudio se orienta a brindar aportes prácticos, relacionados a la forma en que se relaciona el ambiente de trabajo y el performance de los maestro y los resultados tendrán una valiosa utilidad que puede favorecer la implementación de alternativas de solución que

aporten a enriquecer la eficiencia del perfil docente. Por otro lado, la justificación metodológica, se sustenta en el uso métodos, procedimientos y técnicas cuantitativas, en la recopilación de información, su diseño y procesamiento de datos.

El objetivo general de la presente investigación es: Determinar si existe relación entre el nivel clima laboral y el nivel de desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022. Y los objetivos específicos: Determinar si existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de las dimensiones de: la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; y, desarrollo de la profesionalidad y la identidad en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022.

Asimismo, la hipótesis general plantea que: Existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022. Mientras que las hipótesis específicas son: Existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de las dimensiones: la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; y, desarrollo de la profesionalidad y la identidad en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar de manera idónea esta investigación, es necesario tener en cuenta los aportes de investigaciones previas sobre el tema en estudio, realizados a nivel internacional, como es el caso de Ker et al. (2022) los cuales estudiaron el impacto de clima laboral en la satisfacción de profesores de ciencias de octavo grado de los Estados Unidos. El enfoque del estudio fue cuantitativo, correlacional el diseño, se aplicó en una muestra de 472 educadores. En los resultados se observó que la complacencia laboral de los maestros tiene una fuerte asociación con el clima de trabajo. Concluyendo que, la complacencia laboral de los profesores impacta de manera significativa en su desempeño y eficacia docente, por tanto, las escuelas deben priorizar la creación de un ambiente de trabajo agradable para optimizar la calidad de la ilustración.

De igual modo, Manla (2021) determinó la vinculación entre el ambiente y el desempeño escolar, el estudio se realizó en treinta escuelas primarias del tercer distrito electoral de Bohol, compuestas por 200 maestros, 30 directores y 60 padres. Los resultados que obtuvieron mostraron un coeficiente de relación de moderado ($r_s=0.43$) y significativo entre el clima educativo y el desarrollo de actividades de los educandos. Se concluyó que el clima escolar está concerniente con el compromiso de los docentes y el desempeño escolar.

De igual forma, Lizuriaga (2021) El objetivo fue comprobar si el clima organizacional y la eficacia docente están significativamente relacionados. La indagación se trató de un tipo básica, descriptiva y correlacional. Los sujetos de estudio incluyeron 117 docentes y directivos. Al recopilar datos mediante cuestionarios modelo Likert, se obtuvieron resultados positivos y directos con un coeficiente de correlación altamente significativo de 0,765, concluyendo que efectivamente existió una alta relación e importante entre ambas variables.

Así también Bentil (2020) determinó la influencia que el clima escolar ejerce en el desarrollo laboral de los maestros en las escuelas de Ghana. El estudio se realizó según el enfoque mixto, el diseño usado fue explicativo, los datos cuantitativos se recogieron mediante cuestionarios estructurados aplicados en 585 encuestados. Los resultados muestran un coeficiente $R=0.721$ y $p < 0.05$, concluyendo que en general el desempeño laboral de los docentes se ubica en el

nivel bueno, mencionando entre las variables una relación positiva alta donde existe un buen ambiente en sus escuelas y contribuye significativamente al trabajo docente para lograr las metas y objetivos educativos.

Cujia, M. (2019) En su investigación trató de explicar los métodos utilizados por personas en puestos administrativos en instituciones educativas. Sobre todo si la comunicación era efectiva y cuáles son los resultados dentro de la organización. A los directivos y docentes participantes en el estudio se les preguntó sobre el tema a través de un cuestionario que recogía información sobre el comportamiento de los directivos como administradores educativos. Se pudo concluir que el acto de comunicar es de gran importancia en una organización y la calidad de los instrumentos que ayuden a determinar este proceso de manera efectiva permite que los directivos continúen comunicándose con los docentes para planificar las tareas educativas. La comunicación debe caracterizarse por la claridad y precisión con la que los mensajes demuestran el logro de las metas organizacionales.

Otro aporte es presentado por García (2019) quien realizó un estudio para establecer cómo se relaciona el clima laboral y la eficacia docente, realizado con la colaboración de 230 docentes, a los que se les aplicaron dos cuestionarios. El resultado fue $Rho = 0,845$, concluyendo que la relación es alta o fuerte y significativa. De esta manera, recoger la perspectiva de un docente brinda la oportunidad de sentirse escuchado y ayuda a fortalecer el ambiente institucional.

Por su parte, Quiñonez (2019) estableció el vínculo entre clima organizacional y trabajo docente, siguiendo una ruta cuantitativa, en un diseño no experimental correlacional, cuya técnica fue la encuesta utilizando dos cuestionarios para recolectar información del personal docente de una institución educativa del centro de Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, donde los resultados permiten concluir que las variables tienen una relación altamente, directa y significativamente.

Asimismo, Kraft et al. (2016) llevaron a cabo un estudio para identificar la vinculación existente entre el ambiente donde laboran y el rendimiento de los estudiantes como resultado del mejoramiento del desempeño docente, el estudio se realizó considerando los resultados de la encuesta escolar anual de Nueva

York entre 2008 y 2012. Los resultados muestran una relación alta o fuerte entre el entorno de trabajo y el nivel de productividad de los estudiantes, lo que sugiere que mejorar el entorno en el que trabajan los docentes podría perfeccionar el desempeño de los educandos.

De igual manera, en Costa Rica Blanco et al. (2021) estudiaron el clima organizacional de las escuelas públicas de manera multifactorial, utilizando el método cuantitativo, de diseño descriptivo y retrospectivo. La muestra estuvo compuesta por 657 docentes muestreados probabilísticamente estratificados a quienes se les administró un cuestionario. Se concluyó que, el clima o ambiente del trabajo en los centros educativos públicos es aceptable, por ello recomiendan fortalecer las relaciones interpersonales para así desarrollar la cooperación. El trabajo de investigación fue relevante e importante porque permitió construir una teoría del clima organizacional de las instituciones educativas.

Niebles et al. (2019) analizó cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño de los profesores de la Universidad de Columbia. El estudio examinó una muestra de 107 profesores universitarios. Finalmente, se concluyó que se obtuvo un nivel moderado cuando se realizó la correlación de las variables obteniendo un valor R de 0.65. Otro dato importante fue que, los maestros formen profesionalmente a los estudiantes basándose en el liderazgo y las competencias que les permitan ofrecer enseñanza de calidad.

Matthew et al. (2020) analizan lo que trajo consigo la pandemia, donde además de aumentar las brechas educativas ya existentes, el ambiente laboral de los docentes también se vio deprimido por la falta de condiciones económicas para los estudiantes que intentaban estudiar. Los profesores tenían que encontrar un equilibrio entre sus responsabilidades profesionales y personales. El estudio mostró que la pandemia provocó un cambio drástico en la sensación de éxito de los docentes y, a su vez, mostró que las condiciones laborales y escolares solidarias desempeñaron un papel importante para ayudar a los docentes a mantener un concepto de apoyo y aislamiento que nos mantuviera unidos. Sus objetivos como educadores a través de una fuerte

comunicación e innovación que el objetivo es establecer expectativas justas para el reconocimiento del trabajo realizado.

Por otro lado Toropova et al. (2021) realizó una investigación cuyo propósito fue profundizar en la importancia de las condiciones de trabajo de los maestros en las escuelas. Obtuvo como resultado que la carga de trabajo de los profesores, la cooperación y la comprensión de los profesores de la materia enseñada jugaron un papel importante en la satisfacción con el ambiente de trabajo. El nivel alcanzado de desarrollo profesional y las relaciones de colaboración entre los docentes crearon un ambiente de trabajo favorable. Para un grupo de docentes, cuya satisfacción laboral fue mayor, se debió a la relación de cooperación de los docentes que tenían una formación avanzada en su profesión, por lo tanto tuvo un efecto directo en la satisfacción laboral, mientras que para el otro grupo de docentes, en cuanto a la disciplina de los estudiantes existía una ansiedad constante que les provocaba un profundo malestar que repercutía negativamente en sus condiciones de trabajo y sus creencias de autoeficacia eran bajas.

En cuanto a los antecedentes **nacionales** se consideró el estudio realizado por Vargas (2021) para establecer el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño docente utilizando la ruta cuantitativa Rho de Spearman = 0,791, concluyendo que entre las variables estudiadas la correlación es positiva, alta y directa donde un mejor desempeño docente, representa un mejor clima laboral.

De igual modo, Sulca (2021) identificó el nivel de vinculación entre el desempeño de la plana docente y el entorno laboral en una escuela pública de Lima. La investigación manejó un diseño no experimental, con un corte transversal y correlacional. Se contó con la participación de cien maestros quienes desarrollaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron un coeficiente $r=0.694$ entre las variables, se concluyó que en un mejor clima laboral se experimenta un mejor desempeño docente.

Por su parte, Ruiz (2020) determinó que el ambiente organizacional tiene relación con el desempeño del aprendizaje en los centros educativos públicos mediante un diseño cuantitativo, no experimental, relacional. Los datos recolectados a través de los cuestionarios validados se procesaron con el

estadístico rho de Spearman, los resultados obtenidos muestran un valor de $r=0,604$. Concluyendo que existe entre las variables una relación positiva, significativa y de nivel moderado.

Palomino-Esteban (2020) estableció el valor de asociación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional, el estudio se realizó en los centros de nivel secundario de la UGEL Huánuco. El trabajo tuvo enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño correlacional, llevado a cabo en ochenta y seis docentes como muestra, quienes participaron de una entrevista y dos escalas. Los hallazgos obtenidos indicaron un coeficiente $r_s = 0,45$, lo que llevó a concluir que entre las variables la correlación es moderada positiva, directa y significativa.

Además, Ruiz Saldaña (2020) investigó en nivel de correlación entre el ambiente organizacional institucional y el desempeño docente en un centro educativo de Contamana, Loreto. La indagación es de nivel correlacional, con diseño no experimental, transversal, realizado con 100 docentes y 3 directivos quienes respondieron un cuestionario validado por expertos. Los resultados obtenidos muestran un valor de $r=0,604$; concluyendo que hay vinculación directa, significativa de grado medio entre las variables.

Así también, Cárdenas (2020) realizó un estudio para comprobar la relación entre el clima laboral y el rendimiento académico con un enfoque cuantitativo que utilizó la prueba Rho de Spearman. Luego de procesar los datos se obtuvo como resultados un coeficiente de $.742$ y un p-valor de 0.000 , concluyendo que la asociación de las variables corresponde a un nivel alto y esta relación es significativa.

Cubas (2019) Buscó establecer la relación entre Clima y desempeño laboral, la metodología fue cuantitativa-correlacional con una población de 39 docentes de carreras distintas, obteniendo un resultado de correlación con un valor de 0.863 . Concluyendo que entre las variables se presenta una relación muy alta y positiva.

Reto (2018), midió la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional entre docentes de la Universidad de Lima. En la muestra hubo un total de 60 docentes de la universidad investigada, los resultados permitieron concluir que según el valor R de $0,650$, hubo una correlación moderadamente

consistente y significativa entre las variables anteriores y por otro lado, según el 58,3% de los docentes, el clima se encuentra en un nivel favorable, mientras que el 55% de ellos mostró un desempeño alto.

Otros estudios en el contexto internacional muestran la preocupación de los investigadores en estudiar el clima institucional, como es el caso de Kraft y Falken (2020) investigaron la importancia del clima escolar para maestros y estudiantes, refiriendo que, durante la última década, los reformadores de la educación han centrado gran parte de su atención en perfeccionar la calidad de los profesores en la idea que la calidad del personal docente de una escuela es mayor que la suma de sus partes, perdiendo de vista la importancia de los contextos organizacionales. Los climas escolares pueden permitir que los maestros se desempeñen al máximo de su potencial o socavar sus esfuerzos para hacerlo. Concluyen que las agencias de educación estatales que están trabajando para mejorar la educación en todos los sistemas escolares harían bien en reconocer la naturaleza interconectada del trabajo de los maestros y los entornos en los que realizan sus labores, y la necesidad de recursos para apoyar climas escolares sólidos. No hay soluciones fáciles, pero los esfuerzos dedicados y sostenidos pueden marcar la diferencia entre las escuelas donde los maestros se quedan y prosperan frente a aquellas en las que luchan y se van.

De igual modo, Schad (2019) respecto a las percepciones de los docentes sobre la comunicación organizacional se evaluaron mediante un cuestionario personalizado, con 401 docentes como muestra de escuelas primarias y secundarias de dos municipios de Suecia. En general, los maestros estaban satisfechos con el clima de comunicación en el lugar de trabajo, la estructura de comunicación y la comunicación colegiada; sin embargo, se informó de falta de tiempo para la comunicación. Con el apoyo de la estadística demostró que las variables de comunicación organizacional constituyen elementos predictores de la satisfacción laboral hasta un 49,2% incluso cuando se controlan los indicadores relevantes del entorno laboral.

En tanto, Reaves y Cozzens (2018) investigaron las correlaciones entre las percepciones de los docentes y los elementos de un clima escolar/ambiente de trabajo seguro y de apoyo con respecto a la motivación intrínseca de los educandos y su autoeficacia. Los datos de la encuesta se recopilaron de

maestros certificados en los distritos escolares del oeste de Tennessee. Una serie de pruebas estadísticas, entre estas las correlaciones de Spearman revelaron que existió una fuerte positiva correlación entre los cuatro elementos y la motivación intrínseca y la autoeficacia. Además, reveló que los maestros tienen una motivación intrínseca y una autoeficacia significativamente más altas en escuelas seguras y de apoyo. Concluyeron que existe una conexión entre las percepciones de los maestros sobre clima escolar seguro y la motivación y autoeficacia. Asimismo, los docentes que se sienten seguros y apoyados tenían una motivación intrínseca y una autoeficacia significativamente más altas en comparación con los docentes que no se sentían seguros ni apoyados.

Los referentes teóricos considerados en este estudio para el clima laboral comprenden a la teoría estructural y subjetiva de Litwin y Stringer (1968) quienes establecen el carácter subjetivo del clima organizacional en un estilo formal, mientras que la influencia del estilo informal de los líderes y otros elementos ambientales en la actitud, creencias, valores y motivación de los miembros de la entidad.

La teoría de la gestión participativa de Likert (1968) concluye que tanto las acciones del administrativo como las condiciones que este brinde a su personal son determinantes para definir el comportamiento de los empleados, en consecuencia, el nivel de satisfacción propiciará un clima participativo con confianza y comunicación que facilite la eficientemente y eficazmente en el proceso de las agilidades de los trabajadores.

La teoría que está relacionada al recurso humano de Elton Mayo, que forma parte de la escuela humanista, creía que aumentar la satisfacción de los empleados es un factor crucial para amplificar el rendimiento de la entidad. La teoría se basa en investigaciones que revelan los efectos psicológicos que pueden conducir a rendimientos altos o bajos. Comprobó que no hay ayuda del empleado en las metas si no se sienten importantes para sus jefes, y de ser así, es sumamente complicado conseguir las metas trazadas (Robbins, 2005; Páramo, 2004) De esta forma, para aumentar la productividad y la eficiencia del empleado, también se debe tener en cuenta su entusiasmo y reconocimiento por parte del superior y los compañeros.

Esta teoría plantea un modelo mecánico del comportamiento organizacional tiene presente aspectos subjetivos, la productividad no está determinada por la salud física o fisiológica de los trabajadores (teoría clásica), sino por expectativas y las normas sociales que los rodean (Robbins, 2005; Páramo, 2004).

En cuanto a las definiciones ambiente laboral, tenemos a Chiavenato (2000) quien menciona que el ambiente organizacional tienen que ver con las circunstancias ambientales laborales, que son percibidas por cada uno de los integrantes de la empresa y además estas condiciones tienen una repercusión directa sobre la manera en la que los empleados se comportan o desarrollan sus actividades.

Al respecto, Méndez (2006) aporta que el clima organizacional surge en la sociología. Aquí la forma en que se relacionan las personas tiene que ver con la forma en la que el hombre realiza su trabajo, como participa dentro de la empresa. Conceptualiza el clima organizacional así: manera en la que las personas se relacionan socialmente y además agrega que la manera en la que se relacionan está directamente influenciada por las creencias, valores y actitudes que cada miembro de la empresa posee.

Por otro lado, Suarez y Valencia (1997) sostienen que de los elementos más relevantes organizacionalmente que hay, tenemos el clima laboral, lo definen como aquellas condiciones sociales que contribuyen al logro y correcto desempeño de los trabajadores dentro de la empresa. Estas condiciones repercuten directamente en cuanto a la identidad del trabajador para con su empresa, así como la manera en que se relaciona con sus compañeros, su motivación, el esmero que pone y en su trabajo y en el cumplimiento de sus objetivos.

Sobre la importancia del clima escolar para maestros y estudiantes Kraft y Falken (2020) sostienen que los climas escolares consisten en una constelación de características organizativas que dan forma a las experiencias de profesores y alumnos. Los climas escolares fuertes se caracterizan por un liderazgo de apoyo, colaboración de maestros, altas expectativas para los estudiantes y un compromiso colectivo para fortalecer el aprendizaje de los alumnos. La docencia

es una carrera social, y las relaciones que los docentes tienen con quienes apoyan su trabajo en el aula (administradores y colegas) influyen significativa en la satisfacción y el éxito de los docentes. Los entornos profesionales sólidos fomentan un círculo virtuoso en el que los maestros desarrollan habilidades más rápido, permanecen más tiempo en una escuela y mejoran año tras año la forma como aprenden los estudiantes. Es indudable la naturaleza interconectada del trabajo de los maestros y los climas escolares en los que realizan su labor.

De la misma forma Palma (2004) alega que el ambiente laboral está estrechamente ligado a la manera en cómo los empleados perciben el lugar en el que trabajan. Esta forma de interpretar obedece a las actividades que realizan, la forma cómo se relacionan y las experiencias que cada trabajador tenga con la empresa.

Finalmente, en base a Palma (2004) se ha tenido en cuenta las siguientes dimensiones: (a) Autorrealización, se refiere a las oportunidades que percibe el empleado por parte de su empresa que le permite realizarse como profesional, (b) Involucramiento laboral, menciona que el compromiso personal y de equipo es fundamental para realizar los trabajos de manera eficiente (c) Supervisión, está relacionado con los aportes que recibe el trabajador por parte de sus superiores, brindándole orientaciones para mejorar en su quehacer dentro de la empresa (d) Comunicación, corresponde al grado de claridad, coherencia y exactitud de las diferentes informaciones que circulan dentro de una empresa, tanto entre los trabajadores así como también entre los clientes, esta dimensión está relacionada con la inteligencia emocional, quien juega un papel importante en la comunicación porque tiene una fuerte relación con el actuar de los docentes antes de recibir alguna capacitación o taller. (Naqvi, et al, 2016) (e) Condiciones laborales, está relacionado a todo lo necesario, insumos económicos, capacitaciones, incentivos, condiciones psicosociales que brinda la institución con el fin de que el empleado pueda desarrollar su tarea de manera eficaz y productiva, esta dimensión significa la base que se utiliza en la organización para que los empleados puedan realizar un trabajo satisfactorio, estos elementos pueden ser materiales y financieros (Naqvi, et al, 2016)

Así pues podemos comprender por clima laboral al entorno en el cual se desenvuelve un empleado, todas las condiciones que este experimenta y vivencia durante el desarrollo de su trabajo.

Respecto a la variable de desempeño docente, tenemos la teoría de autoeficacia del profesor propuesta por Bandura (1977) en la cual menciona que el profesor se esfuerza por solucionar los problemas de manera eficaz, dando importancia a la motivación y el juicio personal, se centra además en la capacidad de conocer y diferencias en un pensamiento que hace referencia a la conducta o comportamiento que conlleva a una reflexión personal y a la autorregulación de las conducta, a partir de ello Bandura esclareció la importancia de la motivación, los juicios personales evidenciando la auto eficiencia como el papel central de los comportamientos que pueden favorecer o entorpecer la motivación y el actuar de las personas.

El postulado que proponen Klingner y Nabaldian (2002) refiriéndose a la Teoría la equidad menciona que el desenvolvimiento en el trabajo se vincula a la forma de percibir del empleado en referencia a cómo es tratado, el cual puede catalogar como justo o injusto, esto se expresa en la práctica de la lealtad por parte de los trabajadores, desarrollando sus actividades de una manera eficiente dentro de la empresa. La complejidad de este postulado radica en que la percepción en algunas ocasiones está mediada por diferentes juicios subjetivos. Concluyendo que la integridad y el adecuado trato, son primordiales, así como la comunicación entre directivos y empleados.

En cuanto a Díaz (2007), define al desempeño docente según las funciones que realiza, teniendo en cuenta los ámbitos donde se desarrolla como el aula donde se realiza la acción como maestro produciendo el aprendizaje conjuntamente con los estudiantes, desarrollando diferentes procesos y estableciendo lazos con sus estudiantes, el otro ámbito abarca aspectos como el trabajo colegiado, las actividades extracurriculares propuestas en el PAT, entre otros.

Por otro lado, Montenegro (2011) conceptualiza el desenvolvimiento de los profesores como una serie de quehaceres que el docente ejecuta en aras de ejercer su función, entre ellas menciona la etapa formativa de los infantes y la

juventud a cargo, así mismo recalca que para optimizar la cualidad pedagógica es necesario que el desempeño docente sea evaluado estableciendo estándares que sirvan como referente para la evaluación docente a través de la aplicación de rúbricas, destaca además que dicha evaluación de desempeño docente, consta del cumplimiento de cada una de las obligaciones concernientes a la función del docente y que son fundamentales para conseguir las metas trazada por dicha institución.

Para Valdés (2004) la evaluación del desempeño profesional del docente significa una serie de pasos ordenados que nos permiten obtener datos fiables con la finalidad de evidenciar y apreciar el logro pedagógico obtenido en el alumnado en cuanto al logro de sus capacidades cognitivas, su formación emocional, relaciones sociales para mejorar y favorecer sectores idóneos para el progreso profesional.

El Minedu (2016) en su Manual de Desempeño Docente conceptualiza el manejo de competencias, para lograr el aprendizaje de los escolares, los logros que todo profesor de la escuela primaria formal debe realizar promueven la reflexión sobre la destreza didáctica y así mejorar la práctica docente, teniendo en cuenta: a) la planificación curricular, las aulas y las unidades de aprendizaje b) la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es el profesor. que acoge y respeta la diversidad en todas sus manifestaciones, estrategias metodológicas, recursos, etc. c) participar en la gestión escolar comunitaria, como intervención democrática en la gestión, participación en la concreción de documentos administrativos y comunicación resolutoria con los demás miembros de la institución o de la red consiste en d) desarrollar profesionalismo e identidad pedagógica, incluyendo series y formaciones eventos, así como la adaptación de sus prácticas de enseñanza, colegas y compañeros, la meditación para desarrollar la profesionalidad de los profesores.

Buchanan, Harb, & Fitzgerald (2020) señalan que comprender la calidad de la enseñanza requiere necesariamente evaluar el efecto de la enseñanza de los docentes en el aprendizaje de los estudiantes. Esta medida consiste en el seguimiento de la preparación, organización y ejecución de las lecciones por parte de los docentes, análisis de las evaluaciones de los estudiantes y/o muestras de

trabajos, y comentarios relacionados.

En cuanto a la evaluación del desempeño docente, Gálvez y Milla (2018) señalan que la evaluación se lleva a cabo en diferentes organizaciones laborales para probar sus habilidades. La educación ha evolucionado, introduciendo nuevos conocimientos. Sin duda, la calidad de los trabajadores es cada vez más difícil de desarrollar dependiendo de las regiones y sistemas políticos existentes en el mundo. Por su parte Azeem & Khalzerm (2018), establecen que los maestros deben tener la capacidad de proporcionar instrucción o experiencias de una manera que asegure un aprendizaje eficiente cuando los infantes están interesados en experiencias de aprendizaje. Por lo tanto, es necesario que el contenido se entregue de una manera que involucre a los estudiantes y refuerce su propio aprendizaje (p. 31).

Andriyani, S. (2018) sostiene que la motivación es el determinante número uno de la eficacia docente, y la motivación se refiere a la energía personal para lograr metas específicas, tanto personales como organizacionales, por su parte Abuhashesh, M. (2019) considera que existen varios indicadores de la motivación docente, tales como la duración de la jornada laboral, la frecuencia de las clases en un período de tiempo determinado, la estabilidad y la preparación para el logro de los objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

El presente estudio parte de la curiosidad y está orientado a la búsqueda de nuevos conocimientos, como apoyo en la solución de alternativas sociales para acrecentar el conocimiento por ello es de tipo básico. (Hernández Sánchez et al. 2018).

El enfoque de investigación fue cuantitativo, porque el proceso principal es la medición numérica de variables y dimensiones, partiendo desde una observación, recopilando datos estadísticos para analizarlos y así probar supuestos es decir se realizó la comprobación de la literatura (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño

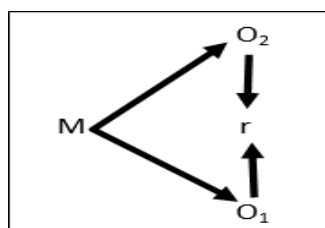
La investigación se realizó mediante el diseño no experimental, puesto que parte de la observación de la realidad o fenómeno según cómo se dan en su contexto para luego proceder a analizarlos, fue de corte transversal, debido a que esta observación de las características y comportamientos del hecho o fenómeno se realizó sin intervenir en la realidad para cambiarla ni manipular las variables. Transversal porque los datos se recogieron en una sola aplicación del instrumento en los elementos de la muestra (Baena-Paz, 2017)

Además, el estudio cumple con el nivel de correlación porque examinó la correlación entre variables, por lo que fue importante la determinación del nivel de relación entre el ambiente laboral y el desempeño de los maestros (Baena-Paz, 2017).

Para este estudio se utilizó la Rho de Spearman, por lo que también se compararán las hipótesis y se utilizará el enfoque deductivo de hipótesis para generalizar los resultados (Valderrama, 2019).

Figura 1

Gráfica del diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra docentes de dos Instituciones públicas Red 5 – Ugel 6

O1: Observación de la V. 1: Clima laboral

O2: Observación de la V. 2: Desempeño docente

r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

V1. Clima laboral

Definición conceptual. Se refiere al ambiente en el trabajo, a todas las condiciones de tipo social que permiten el logro de las actividades y además el desempeño dentro de una institución, además tienen una repercusión en la identidad del trabajador con la institución, así como en la manera cómo se relaciona con sus colegas y el empeño que pone en el cumplimiento de su actividad. (Palma, 2004). En conclusión se puede decir que el clima dentro de un ambiente laboral se refiere a la parte externa que puede repercutir en la manera como el trabajador cumple de modo satisfactorio o insatisfactorio con su labor.

Definición operacional. La variable del clima laboral consta de cinco componentes: autorrealización, compromiso laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Esta variable tiene una escala ordinal. Para la medición se utilizó un cuestionario que consta de 10 indicadores distribuidos en 50 ítems de opción múltiple, mediante el cual se pretende medir el nivel de satisfacción del docente con su entorno laboral.

V2. Desempeño docente

Definición conceptual. Minedu (2017) el desempeño docente refiere a todas las actividades que desempeñan los maestros durante el desarrollo de sus funciones,

el conjunto de acciones que practican los docentes en la ocupación de sus funciones con el objetivo de lograr la mejora de la calidad en educación. En tal sentido esta variable corresponde a las acciones que realizamos como maestros en el desarrollo de nuestra labor.

Definición operacional. El desempeño docente consta de cuatro componentes: preparación de los estudiantes para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Esta tiene una escala ordinal. Para medirlo se utilizó un cuestionario de opción múltiple de 9 indicadores y 40 ítems, el cual nos permite medir la percepción del maestro con respecto al desempeño de su profesión El Apéndice 2 muestra una tabla de operaciones.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se refiere a un grupo de personas con características similares agrupadas con un fin determinado (Valderrama, 2019). En la investigación, la población lo conformaron 120 docentes varones y mujeres, nombrados y contratados de dos centros educativos públicos de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022. El 100% de la población fue tomada como muestra, considerándose un estudio censal.

Se discurrieron los siguientes criterios de selección para determinar la población:

Criterios de inclusión: en el estudio formaron parte los docentes que expresaron verbalmente y por escrito su consentimiento para participar.

Criterio de exclusión. Los docentes que en algún momento de la investigación expresen su deseo de no continuar participando, docentes con licencia.

3.3.2 Muestra

Sera no probabilística, Hernández (2018) porque se eligió a los factores que no depende de probabilidades, sino razones concernientes con los detalles del estudio o el objetivo del indagador (p. 176)

3.3.3 Muestreo

Según el trabajo de investigación se utilizará la selección no probabilística por conveniencia, accesibilidad y proximidad del investigador. En este caso, incluye docentes de dos instituciones públicas de la red 5, con un total de 80 docentes.

3.3.4 Unidad de análisis

Estuvo conformada por los docentes de las dos instituciones educativas de la Red 5 Ugel 06.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recabar la información se seleccionó la técnica que refiere a un conjunto de procesos inteligentes que realizan tareas específicas para producir resultados precisos basados en el conocimiento científico

Este estudio utilizó como técnica de investigación la encuesta que abarcan una serie de procedimientos estandarizados para recopilar, procesar y analizar el conjunto de datos utilizando procedimientos (Valderrama, 2019).

Se emplearon dos cuestionarios estandarizados para obtener información sobre estas dos variables. La encuesta de clima laboral desarrollada y validada por Palma Carrillo (2004) consta de cinco dimensiones, 10 indicadores con un total de 50 ítems. El cuestionario de desempeño docente fue desarrollado de acuerdo con el marco de desempeño docente para la excelencia (Minedu, 2017) y está compuesto por cuatro dimensiones, 9 indicadores y 40 enunciados. En el anexo 3 se muestran ambos cuestionarios.

Los instrumentos se sometieron a dos procesos: validación y confiabilidad, para determinar su aplicabilidad en la muestra. La validación es el proceso que evalúa la coherencia interna del instrumento, es decir, el cuestionario debe estar diseñado para medir aquello para lo cual ha sido construido, para tales efectos se realizó la validación de contenido, evaluada mediante criterio de expertos quienes emitieron un dictamen aprobatorio acorde con los juicios de claridad, pertinencia y relevancia como se muestra en la tabla. En el anexo 4 se encuentran los certificados de validez emitidos por los expertos.

Tabla 1

Validación de expertos

Apellidos y nombres del experto	Dictamen
Dr. Córdova García, Ulises	Aplicable
Mg. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar	Aplicable
Dra. Quispe Vidales Liccette Karin	Aplicable

Asimismo, los cuestionarios se sometieron a una prueba piloto para determinar su confiabilidad. Se entiende que un instrumento es confiable cuando su aplicación repetida en poblaciones cuyas características son similares a la población de estudio, arroja resultados aproximadamente iguales. El coeficiente indica que mientras más se aproxime a uno, el cuestionario es más confiable. Se muestran las estadísticas de fiabilidad de los cuestionarios. En el anexo 5 se adjuntan las constancias de confiabilidad refrendadas por los especialistas.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de Clima laboral	,974	50
Cuestionario de Desempeño docente	,986	40

En la tabla 2 se aprecian los cálculos realizados donde el cuestionario de Clima laboral arrojó un coeficiente de 0.974 que significa que es altamente confiable y el cuestionario de performance docente, con un coeficiente alfa de 0.986 de igual modo, altamente confiable. Por tanto, ambos cuestionarios demostraron poseer las cualidades para ser aplicados en la muestra.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos para obtener información consistieron en:

Primero, se observó e identificó el problema a investigar, posteriormente se procedió a la búsqueda de información relevante en repositorios, revistas indexadas y otros.

Segundo se elaboró la matriz de consistencia la cuál consta 90 preguntas las cuales se sometieron a un juicio de expertos para su validez.

Tercero se envió una carta de autorización a dos centros educativos para realizar la investigación y aplicar los cuestionarios a los docentes, de esta manera se aplicó la prueba piloto para determinar la confiabilidad de los cuestionarios.

Cuarto, se recepcionó la carta de aceptación o permiso concedido por parte de las dos instituciones en estudio, procediendo con la comunicación y sensibilización a los docentes para incentivar su participación de forma voluntaria.

Quinto, se informó de los propósitos de la investigación y de la importancia de su participación en ella, por eso se pidió sinceridad y voluntad en cuanto a su participación porque ayudará a mejorar y brindar las recomendaciones pertinentes al problema encontrado.

Sexto, se brindaron las indicaciones para la aplicación de los cuestionarios, procediendo a enviar los formularios electrónicos a los correos y WhatsApp de los docentes participantes, paso seguido se realizó se procesó la información

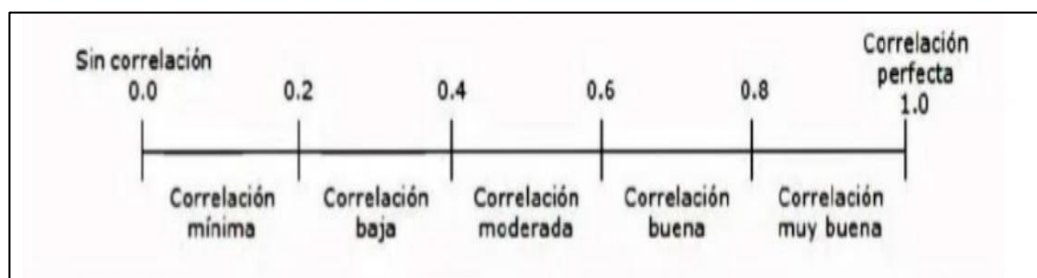
3.6. Métodos de análisis de datos

La información y datos obtenidos, se consolidaron en un documento de datos Excel, luego se procedió a trasponer y procesar los datos en el programa estadístico Spss.v.21 para ser analizados mediante dos métodos.

El primero de ellos, fue el análisis descriptivo, el cual se realizó la medición del nivel porcentual cada una de las variables y sus respectivas dimensiones organizando los datos según sus frecuencias. El segundo, fue el análisis inferencial, que consistió en la prueba de hipótesis, partiendo de la determinación de la distribución de los datos para seleccionar el estadístico de correlación apropiado, relacionando la variable con las dimensiones (Rendón et al., 2016).

El coeficiente de Spearman se utilizó para medir hasta qué punto existe una relación entre las dos variables en estudio, utilizando una prueba no paramétrica que arroja una puntuación de correlación que se muestra en una escala.

Figura 2 Escala de Spearman



3.7. Aspectos éticos

En el proceso de ejecución del estudio, se observó un comportamiento responsable, por medio de los principios éticos de:

Autonomía, ya que cada participante tomó sus decisiones libremente y con voluntad de participar en el estudio, como lo demuestra el consentimiento informado proporcionado por cada individuo. Otro principio a considerar es la confidencialidad, ya que los datos recolectados por el instrumento son estrictamente confidenciales y utilizados únicamente con fines académicos. Nuevamente anónimos, ya que esta fue la participación de cada docente, no se les pidió que proporcionaran información personal. Asimismo, dado que este estudio se realizó teniendo en cuenta las condiciones locales que corresponden al ambiente de trabajo y desempeño del aprendizaje, los resultados brindan información relevante para que las instituciones tomen decisiones sobre medidas de mejora que se cree que es relevante. También se ha tenido en cuenta el respeto a los derechos de los autores referenciados intelectual y la bibliografía incluida en este documento está debidamente citada y referenciada de acuerdo con la APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3

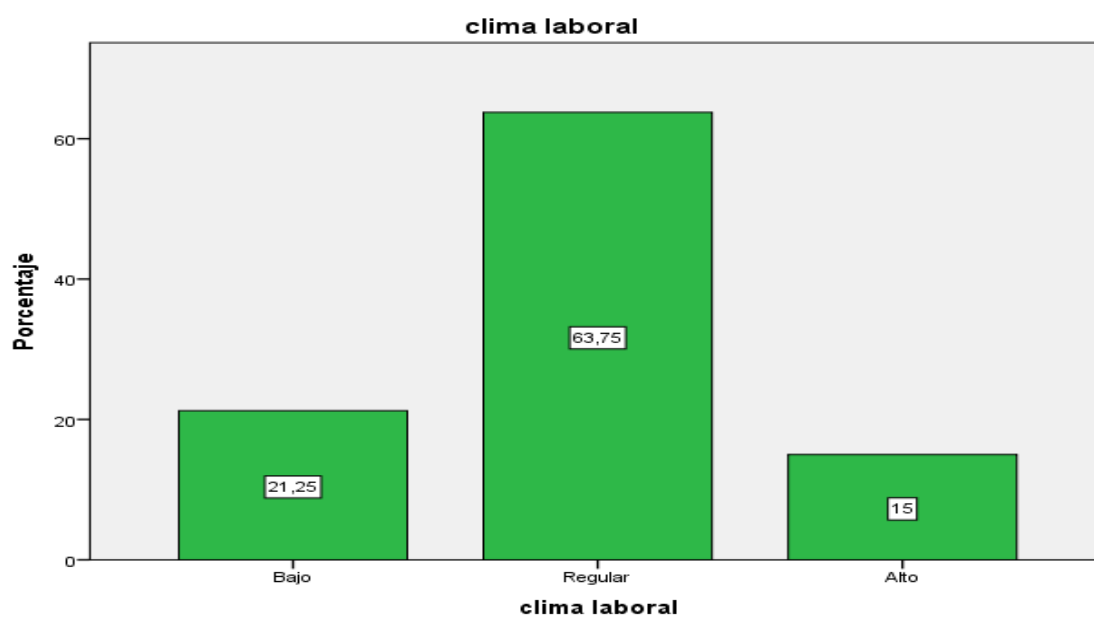
Frecuencias descriptivas: Clima laboral y sus dimensiones

Variable y sus dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Autorrealización	21	26,3	45	56,3	14	17,5	80	100
Involucramiento laboral	12	15,0	52	65,0	16	20,0	80	100
Supervisión	17	21,3	53	66,3	10	12,5	80	100
Comunicación	12	15,0	54	67,5	14	17,5	80	100
Condiciones laborales	23	28,8	50	62,5	7	8,8	80	100
Clima laboral	17	21,3	51	63,8	12	15,0	80	100

Nota: Resultados descriptivos SPSS_v21 (2012)

Figura 3

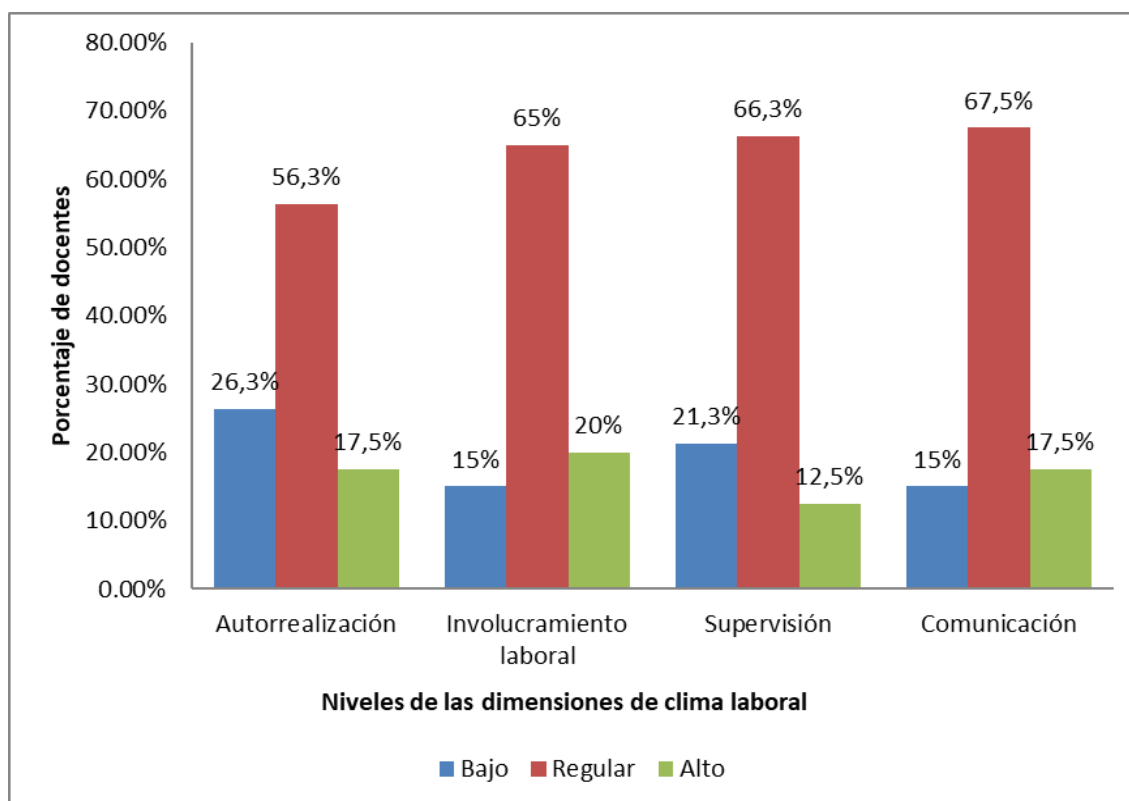
Niveles porcentuales de la variable Clima laboral



Nota: Extraído de la tabla 3

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la variable de Clima laboral



En la tabla 3, sobre el Clima laboral, se puede indicar que un 63,8% (51) de los docentes se ubican en un nivel regular y un 21,3% (17) en un nivel bajo. Además, en cuanto a las dimensiones, tenemos que en comunicación se observa un 67,5% (54), en supervisión un 66,3% (53), en involucramiento laboral un 65% (52), en condiciones laborales un 62,5% (50), y en autorrealización un 56,3% (45), todas ellas ubicándose en un nivel regular.

Tabla 4

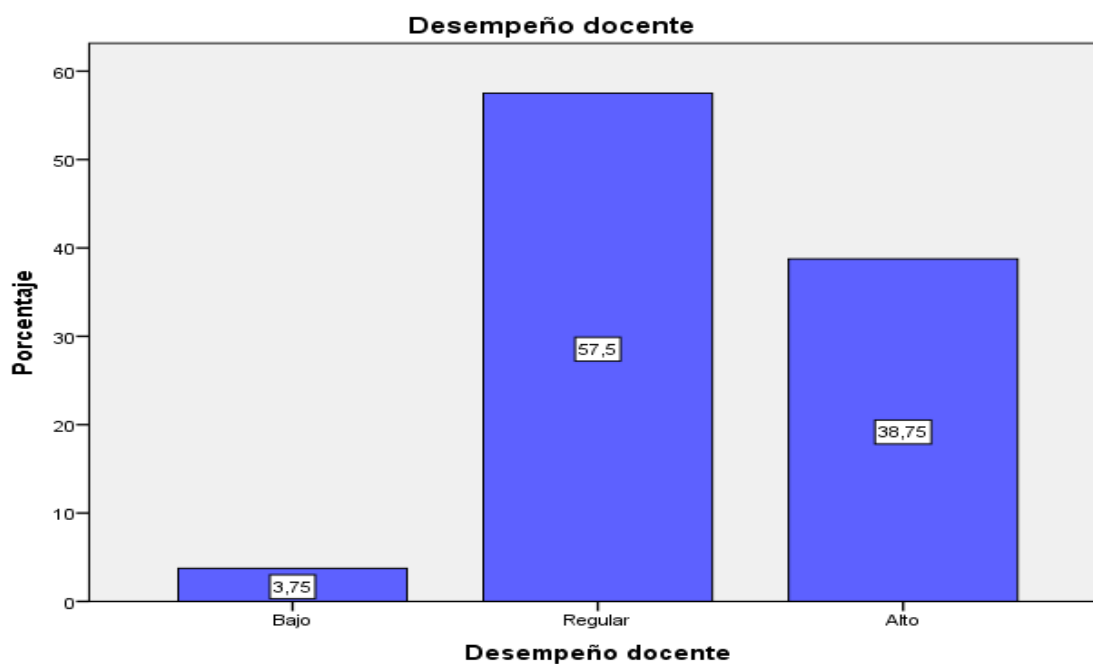
Nivel desempeño docente y sus dimensiones

Variable y sus dimensiones	Mal o		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	5	6,3	49	61,3	26	32,5	80	100
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3	3,8	38	47,5	39	48,8	80	100
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	14	17,5	46	57,5	20	25,0	80	100
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	8	10,0	49	61,3	23	28,8	80	100
Desempeño docente	3	3,8	46	57,5	31	38,8	80	100

Nota: Resultados descriptivos SPSS_v21 (2012)

Figura 5

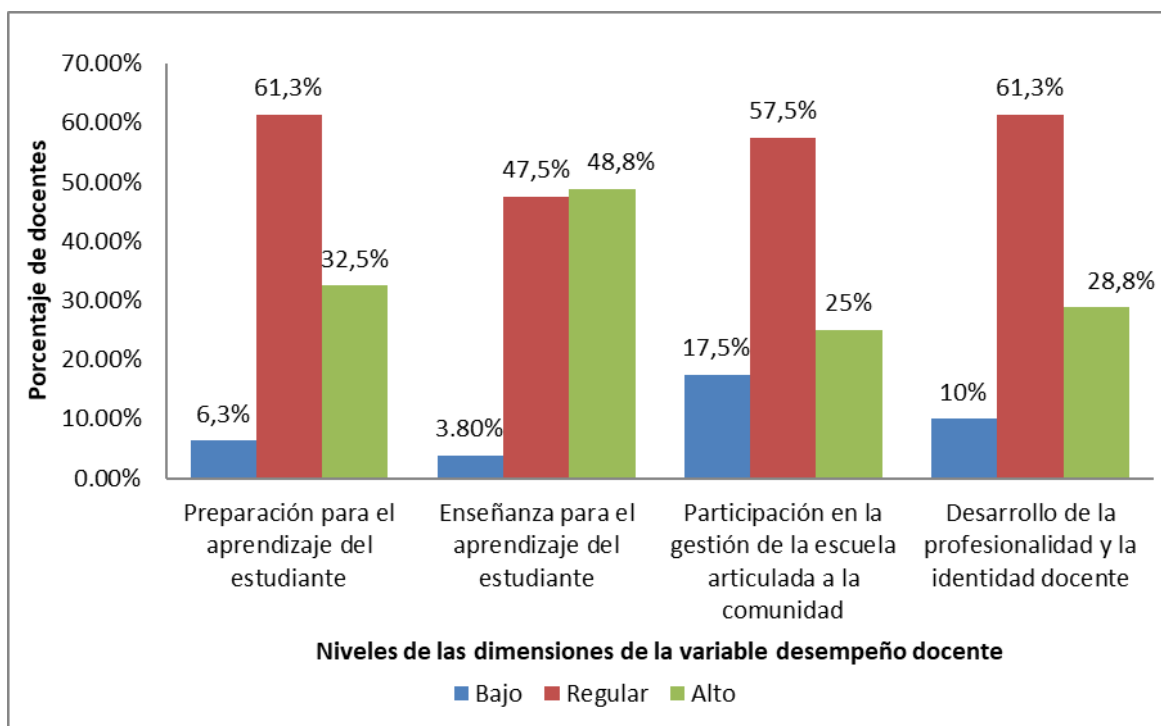
Niveles porcentuales de la variable de Desempeño docente



Nota: Extraído de la tabla 3

Figura 6

Niveles de las dimensiones de la variable de Desempeño docente



Con respecto a los resultados que se muestran en la Tabla 4 respecto al desempeño docente, se observó que el 57,5% (46) de los docentes se encontraban en nivel normal, el 38,8% (31) en nivel alto y el 3,8% (3) en nivel bajo. Asimismo, preparar a los estudiantes para el aprendizaje y desarrollo profesional e identidad docente alcanzó el 61,3% (49), en cuanto a las participaciones en los trabajos de la escuela articulada a la comunidad tuvo un 57,5% (46), y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes fue del 47,5% (38); en un nivel medio, y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del estudiante alcanza el 48,8% (39), que se encuentra en un nivel alto.

4.2 Prueba de normalidad

Para la Variable Clima laboral

Ho=Se cumple la normalidad para la variable Clima laboral

Ha=No se cumple la normalidad para la variable Clima laboral

Tabla 5

Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smirnov

Variable	Significancia – p valor
Clima laboral	0,000

Se tuvo un intervalo de confianza de 95%. Es por ello, se rechazó la Ho y se aceptó la Ha debido a que el p valor es menor que 0,05; por lo tanto, la variable clima laboral no cumplió la normalidad. Para mayor detalle, se puede revisar en el Anexo 7.

Para la Variable Desempeño docente

Ho=Se cumple la normalidad para la variable Desempeño docente

Ha=No se cumple la normalidad para la variable Desempeño docente

Tabla 6

Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smirnov

Variable	Significancia – p valor
Desempeño docente	0,000

Se obtuvo un intervalo de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechazó la Ho y se aceptó la Ha debido a que el p valor es menor que 0,05; por lo tanto, la variable performance docente no cumplió la normalidad. Asimismo, se comprobó para cada una de las variables que no cumplió la normalidad, se trabajó con pruebas estadísticas no paramétricas. Para mayor detalle, se puede revisar en el Anexo 7.

4.3 Análisis inferencial

Regla de decisión:

Si p valor $< 0,05$, rechazar H_0 ; Si p valor $\geq 0,05$, aceptar H_0

Nivel de significancia:

Se tiene que es de " $\alpha=0,05$ " que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Hipótesis general

H_0 : No existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5- Ugel 06, Ate, 2022

H_1 : Existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5- Ugel 06, Ate, 2022.

Tabla 7

Relación entre el clima laboral y el desempeño docente

Clima laboral vs Desempeño docente	
Coeficiente de correlación	0,743
Sig. (bilateral)	0,000
N	80

Para la Tabla 7, el valor Rho de Spearman se consideró de 0,743 con un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$. Existiendo una relación positiva significativa entre el ambiente de trabajo y el rendimiento académico. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la (H_1). Por lo tanto, cuanto mejor sea el entorno de trabajo, mejor será el efecto de la enseñanza.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

H1: Existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 8

Relación entre el clima laboral y la preparación para el aprendizaje

Clima laboral vs Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
Coeficiente de correlación	0,696
Sig. (bilateral)	0,002
N	80

Según la tabla 8, se ve reflejado que el Rho de Spearman es de 0,696 y un nivel significativo de $0,002 < 0,05$, lo que encuentra una relación positiva moderada entre el clima laboral y la preparación de los estudiantes. De esta manera, un mejor ambiente de trabajo, permite que los estudiantes estén mejor preparados para los estudios.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de la enseñanza para el aprendizaje.

H2: Existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de la enseñanza para el aprendizaje.

Tabla 9

Relación entre el clima laboral y el nivel de la enseñanza

Clima laboral vs Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
Coeficiente de correlación	0,581
Sig. (bilateral)	0,009
N	80

Según la tabla 9, se puede notar que el valor Rho de Spearman es de 0.581, lo que indicó una correlación positiva moderada entre el ambiente laboral y el nivel educativo. Nuevamente, se encontró que el valor de significación era $0.009 < 0.05$, por lo que cuanto mejor sea el ambiente de trabajo, mejor será el efecto de la enseñanza.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de participación en el liderazgo escolar basado en la comunidad.

H3: Existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 10

Relación entre el clima laboral y el nivel de participación en la gestión

Clima laboral vs Participación en la gestión de la escuela	
Coeficiente de correlación	0,692
Sig. (bilateral)	0,004
N	80

Conforme a la tabla 10, se puede notar que el valor del Rho de Spearman es de 0.692, lo que indicó una relación positiva moderada entre el ambiente laboral y el nivel de liderazgo escolar involucrado en el liderazgo comunitario. Nuevamente se encontró un valor de significancia de $0.004 < 0.05$, por lo que un mejor ambiente de trabajo se asocia con una mejor participación en el liderazgo escolar y comunitario.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes.

H3: Existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes.

Tabla 11

Relación entre el clima laboral y el nivel de desarrollo

Clima laboral vs Desarrollo de profesionalismo e identidad pedagógica.	
Coeficiente de correlación	0,728
Sig. (bilateral)	0,001
N	80

Conforme a la tabla 11, se observó que el valor del Rho de Spearman es de 0.728, lo que indicó que el clima laboral se correlaciona moderadamente con el nivel de desarrollo profesional e identificación docente. Asimismo, se encontró un valor de significancia de $0.001 < 0.05$, por lo que se puede decir que, a mejor clima laboral, mejor desarrollo del profesionalismo e identidad pedagógica.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general determinar si existe correlación entre el nivel de clima laboral y el nivel de desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la red 5 - Ugel 6, Ate, 2022. El valor de Rho de Spearman es 0.743 y el nivel de la significación es $0.000 < 0.05$, lo que indica que existe una significativa y positiva relación entre las variables, por lo que se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 . Por lo tanto, se puede decir que cuanto mejor sea el ambiente de trabajo, mejor será el desempeño docente.

Concuerta con la investigación de García (2019) porque obtuvo como resultado según el tipo correlacional un $Rho = 0.845$, lo cual indica que la relación entre las variables es alta, fuerte y significativa. Por tanto, la recolección de opiniones de los docentes representa la oportunidad de sentirse escuchados y contribuye en fortalecer el clima institucional.

Del mismo modo, coincide con el estudio de Quiñonez (2019) debido a que llegaron a determinar que las variables del clima organizacional y el rendimiento de los educadores se relacionan de manera alta, directa y significativa.

Concuerta con el estudio de Kraft y Falken (2020) donde mencionan que los climas escolares pueden permitir que los maestros se desempeñen al máximo de su potencial o socavar sus esfuerzos para hacerlo. Por ello que, las escuelas estatales están trabajando para mejorar la educación en todos los sistemas escolares reconociendo la naturaleza interconectada del trabajo de los maestros y los entornos en los que realizan sus labores, y la necesidad de recursos para apoyar climas escolares sólidos. No hay soluciones fáciles, pero los esfuerzos dedicados y sostenidos pueden marcar la diferencia entre las escuelas donde los maestros se quedan y prosperan frente a aquellas en las que luchan y se van.

Se asemeja con la investigación de Lizuriaga, J (2021) donde utilizó Spearman y obtuvieron resultados positivos e inmediatos con un coeficiente de correlación altamente significativo de 0,765, concluyendo que existe una relación altamente significativa entre ambas variables

También coincide con la investigación de Schad (2019) manifiesta que los maestros estaban satisfechos con el clima de comunicación en el lugar de trabajo, la estructura de comunicación y la comunicación colegiada; sin embargo, se

informó de falta de tiempo para la comunicación. Con el apoyo de la estadística demostró que las variables de comunicación organizacional constituyen elementos predictores de la satisfacción laboral hasta un 49,2% incluso cuando se controlan los indicadores relevantes del entorno laboral.

Asimismo se asimila al estudio de Bentil (2020) donde empleó Spearman para relacionar las variables, presentando el coeficiente $r=0.721$ y $p<0.05$, por eso que, el desempeño laboral de los docentes en general se considera un buen nivel, además se menciona que existe una relación alta positiva y significativa entre las variables, donde el buen humor en la escuela tiene un efecto positivo en el logro de los objetivos educativos y las tareas de aprendizaje

Concuerda con la teoría de Likert (1968) porque da a conocer que el comportamiento y las condiciones que se brinda a los docentes son cruciales para determinar el comportamiento de los estudiantes, por lo que el nivel de satisfacción propiciará un ambiente de confianza y comunicación participativa, favoreciendo así un proceso ágil, eficiente y productivo de los estudiantes.

En cuanto al primer objetivo específico, se refiere a si existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de preparación para el aprendizaje del estudiante en dos instituciones educativas públicas de la 5ª red - Ugel 6, Ate, 2022. Se desprende del estudio que cabe señalar que el valor de la Rho de Spearman es de 0.696 con un nivel de significancia de $0.002 < 0.05$, lo que establece una correlación moderadamente positiva entre el ambiente laboral y la preparación de los estudiantes. De esta forma, se puede argumentar que cuanto mejor es el ambiente de trabajo, mejor preparados y motivados están los estudiantes para aprender.

Concuerda con el estudio realizado por Iglesias et al. (2020), donde da a conocer que en los países latinoamericanos sus preocupaciones son en cuanto al clima organizacional, un factor en común es que los trabajadores sienten insatisfacción en sus centros laborales. Concordando con las instituciones de la red 5, donde se refleja un mal clima laboral hecho que repercute es por ello que los gobiernos deben implementar políticas y normativas para regular la gestión del

talento de los profesores en las entidades con el propósito de mejorar el aprendizaje.

Coincide con la base teórica de Buchanan, Harb, & Fitzgerald (2020) indicaron que para comprender la calidad de la enseñanza, es imperativo evaluar el impacto de lo que enseñan los maestros en el aprendizaje de los estudiantes. Esta medida incluye el seguimiento y análisis de la preparación docente, la organización y gestión de las lecciones y las evaluaciones a los estudiantes.

El segundo objetivo específico es determinar la relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de aprendizaje y enseñanza de los alumnos en dos instituciones educativas públicas Red 5 - Ugel 6, Ate, 2022. Se puede notar que el valor del Rho de Spearman es de 0,581, lo que muestra una correlación positiva moderada entre el ambiente laboral y el nivel de estudios. Nuevamente, se encontró que el valor de significación es $0.009 < 0.05$, por lo que se puede concluir que cuanto mejor sea el ambiente de trabajo, mejor será el efecto de la enseñanza.

Según el Minedu (2016) da a conocer que ha establecido como su principal finalidad brindar una educación de calidad que será posible mediante acciones directivas adecuadas, como parte de la formación integral del estudiante, un factor determinante es la convivencia escolar. No coincide con el resultado de las instituciones de la red 5, donde se aprecia que no existe un buen clima laboral, tampoco tienen una buena relación en la convivencia educativa, es por ello, que no se tiene un eficiente nivel de enseñanza en los alumnos.

En el estudio de More et al. (2022), se menciona que la educación ha experimentado cambios en el modo de enseñanza debido a la pandemia del covid, por la cual se agenciaron nuevas formas de educación para los alumnos, así como las reuniones entre los docentes fueron reemplazadas por videoconferencias, lo cual generó un estrés en el docente quien tuvo que capacitarse y aprender nuevas formas de comunicación entre sus colegas. Concuera con el resultado de la red 5, donde se evidencia que un mal clima laboral, si repercute en el desarrollo de los documentos de gestión, compromiso, entre otros, gracias a ello, se genera un estrés laboral y carga emocional no solo

para los docentes sino también para los estudiantes provocando una mala enseñanza por parte de los docentes y un bajo interés de los educandos.

Según la investigación de Ker et al. (2022), donde mostraron que la complacencia laboral de los docentes tiene una fuerte asociación con el clima laboral. Concuerta con los resultados de la red 5, donde se refleja que la satisfacción laboral de los docentes impacta significativamente en su desempeño y eficacia docente, por tanto, las escuelas deben priorizar la creación de un ambiente de trabajo agradable para perfeccionar la calidad de la enseñanza.

Asimismo, Kraft et al. (2016), llevaron a cabo un estudio para identificar la vinculación existente entre el clima laboral y el rendimiento de los estudiantes como resultado del mejoramiento del desempeño docente, mostrando una relación alta o fuerte entre el clima escolar y el rendimiento de los estudiantes, por lo tanto, concuerda porque si se mejora el entorno en el que trabajan los docentes podría mejorar el rendimiento educativo de los estudiantes.

Según el estudio de Niebles et al. (2019) concuerda con el estudio porque empleó a Spearman para medir la correlación, obteniendo un nivel moderado de correlación con un valor de R de 0,65 entre las variables estudiadas. Otro énfasis se pone en los docentes que brindan capacitación profesional basada en el liderazgo y las habilidades que les permitirán brindar una enseñanza de alta calidad.

Del mismo modo concuerda con el estudio de Reaves y Cozzens (2018) mencionan que, una serie de pruebas estadísticas, entre estas las correlaciones de Spearman revelaron que existía una fuerte relación positiva entre los cuatro elementos y la motivación intrínseca y la autoeficacia. Además, reveló que los maestros tienen una motivación intrínseca y una autoeficacia significativamente más altas en escuelas seguras y de apoyo. Concuerta con los resultados porque, existe una conexión entre las percepciones de los maestros sobre clima escolar seguro y la motivación y autoeficacia. Asimismo, los docentes que se sienten seguros y apoyados tenían una motivación intrínseca y una autoeficacia significativamente más altas en comparación con los docentes que no se sentían seguros ni apoyados

En el tercer objetivo específico, determinar si existe una correlación entre el nivel del clima laboral y el nivel de participación en la gestión escolar expresado al público de dos instituciones educativas públicas de la Red 5 Ugel 6, Ate, 2022. Se puede notar que el valor del Rho de Spearman es de 0.692, lo que indica una relación positiva moderada entre el ambiente laboral y el nivel de liderazgo escolar involucrado en el liderazgo comunitario. Nuevamente se encontró un valor de significancia de $0.004 < 0.05$, por lo que un mejor ambiente de trabajo se asocia con una mejor participación en el liderazgo escolar y comunitario.

Según Minedu (2017), menciona que el éxito de la gestión de la convivencia en la escuela recae en gran medida en la capacidad de gestión de los equipos directivos, en las estrategias para diseñar actividades para el mejoramiento del clima escolar, en términos de una cultura democrática y valores. Concuera con el resultado de las instituciones de la red 5, donde mencionan que la importancia del factor humano y de las relaciones interpersonales en el proceso de convivencia escolar se refleja en las condiciones que propician un ambiente adecuado para el personal docente, los estudiantes y los demás segmentos de la comunidad escolar, llegando a cumplir con la misión institucional.

En el cuarto objetivo específico, determinar si existe correlación entre el nivel del clima laboral y el nivel de progreso de la identidad profesional y pedagógica en dos instituciones educativas públicas Red 5 - Ugel 6, Ate, 2022. Se puede señalar que el valor de Spearman Rho es 0.728, lo que indica una pequeña correlación positiva entre el ambiente de trabajo y el nivel de desarrollo profesional y el estatus docente. Nuevamente se encontró un valor de significancia de $0.001 < 0.05$, por lo que se puede concluir que a mejor ambiente laboral, mejor desarrollo del profesionalismo e identidad docente.

Para Manla (2021) determinó la vinculación entre el clima y el desempeño escolar, donde mostró un coeficiente de correlación moderado ($r_s=0.43$) y significativo entre el clima escolar y el servicio de los docentes. Concuera que el resultado de la red 5, donde se refleja que el clima escolar está relacionado con el compromiso de los docentes para mejorar del desempeño educativo.

Del mismo modo, en su estudio Bentil (2020), determinó la influencia que el clima escolar ejerce en el desempeño laboral de los educadores en las

instituciones educativas de Ghana, y muestran un coeficiente $R=0.721$ y $p < 0.05$. Coincide con el resultado obtenido de la red 5, donde se puede observar que si se tiene un buen clima laboral en sus escuelas contribuye significativamente al trabajo docente para alcanzar las metas y objetivos educativos logrando un desempeño laboral muy bueno.

De acuerdo al estudio de Vargas (2021), donde buscó establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, obteniendo un Rho de Spearman = 0,791. Concuera con los resultados porque, si se mejora el clima laboral se tendrá un mejor desempeño docente.

De igual modo, en su estudio Sulca (2021) identificó el nivel de vinculación entre clima organizacional y desempeño de la plana docente en una escuela pública de Lima, mostrando un coeficiente $r=0.694$, coincide con el resultado de la red 5, donde se refleja que a un mejor clima laboral se experimentará un mejor desempeño docente.

En la investigación de Ruiz (2020) determinó que el entorno organizacional se relaciona con el trabajo docente de una institución pública, obteniendo una rho de Spearman de $r=0,604$. Según los resultados de la red 5 se relacionan, porque si se llega a mejorar el clima laboral en los docentes su desempeño mejorará significativa siendo de mucha ayuda para los estudiantes porque recibirán una enseñanza de calidad.

En el estudio de Palomino-Esteban (2020), estableció el grado de asociación existente entre el ambiente organizacional y el desempeño docente, los hallazgos obtenidos indicaron un coeficiente $r_s = 0,45$ correlación moderada, positiva, directa y significativa. Concuera con los resultados logrados en la red 5, donde se refleja que se debe tener un buen clima de trabajo para tengan un buen desarrollo en sus actividades escolar.

Por su parte en su estudio Cárdenas (2020) desarrolló una investigación cuya finalidad fue determinar el grado de asociación entre clima laboral y desempeño docente, los datos dieron como resultados un coeficiente de 742 y un p-valor de 0.000, un nivel alto y significativa. Por ello se puede afirmar que concuerda con los resultados, porque si los docentes presentan un buen clima profesional sus actividades lo desarrollarán con entusiasmo y positividad.

VI. CONCLUSIONES

Primera

De acuerdo al objetivo general, se determinó una correlación de Rho de Spearman de 0.743 entre el nivel de clima laboral y el nivel de desempeño docente, y el nivel de significación es de 0.000. Por tanto, a mejor clima laboral, mejores indicadores de aprendizaje en dos instituciones educativas de Ate, 2022.

Segunda

De acuerdo al primer objetivo se encontró que existe una correlación entre el nivel de clima laboral y el nivel de preparación de los estudiantes para aprender con un valor Rho de Spearman de 0.696 y un nivel de significancia de 0.002, aceptándose la hipótesis alternativa. Cuanto mejor sea el ambiente de trabajo en ambas instituciones educativas de Ates en 2022, mejor preparados estarán los estudiantes para aprender.

Tercera

Para el segundo objetivo específico se determinó un Rho de Spearman de 0,581 con una significancia de 0,009, indicando una relación moderadamente positiva entre el ambiente laboral y el nivel educativo, rechazando así la hipótesis nula. Cuanto mejor sea el ambiente de trabajo, mejor será el aprendizaje de los estudiantes de ambas instituciones Ate 2022.

Cuarta

De acuerdo con el tercer objetivo específico, se determinó un Rho de Spearman moderadamente positivo de 0,692 entre el ambiente laboral y el nivel de participación. De igual forma, la importancia de ambas instituciones educativas en Ate 2022 es de 0.004. Cuanto mejor sea el ambiente de trabajo, mejor será la participación en la gobernanza relacionada con la comunidad.

Quinta

De acuerdo al cuarto objetivo específico, se determinó una relación entre el nivel del ambiente laboral y el desarrollo de la profesionalización e identidad pedagógica con un Rho de Spearman de 0.728 y una significancia de 0.001 para ambas instituciones Ate en el 2022. Por lo tanto, se puede decir que cuanto mejor es el clima laboral, mejor se desarrolla la profesionalidad y la identidad del docente.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directores de dos instituciones de Ate, promover un ambiente de trabajo positivo, con el fin de que los maestros se sientan bien al ir a trabajar, lo que los motiva para mantenerlos productivos y activos durante todo el día.

Se recomienda a los docentes de 2 instituciones de Ate, emplear estrategias de enseñanza que aborden las preocupaciones de los estudiantes, estrategias de juegos que involucren una mayor participación de los estudiantes, estrategias que motiven a los estudiantes a establecer metas y juegos innovadores con el fin de que presenten el contenido de una manera más fácil de entender para los estudiantes.

Se recomienda a los docentes, de dos instituciones de Ate, intentar que los alumnos aprendan de manera diferente utilizando las herramientas que brindan los nuevos avances tecnológicos. Debido que son herramientas de enseñanza muy útiles y como docentes deben aplicarlas en su práctica y facilitar que los alumnos aprendan de una forma dinámica y divertida.

Se recomienda a los docentes de dos instituciones Ate, desarrollar relaciones de cooperación, respeto, y de responsabilidad pero que se comparta con los miembros del entorno familiar, la sociedad y demás centros públicos y la sociedad. Utilizar sus instrucciones y recursos en el asunto educativo y asumir la responsabilidad en los resultados logrados.

Se recomienda a los directores, fortalecer la capacidad pedagógica para trabajar en solidaridad con sus demás colegas de la institución educativa. Con el fin de desarrollar y brindar capacitación de calidad en redes de educación vocacional que permitan a los estudiantes lograr el aprendizaje del currículo nacional en un entorno local.

REFERENCIAS

- Abuhashesh, M. (2019). Factors that Affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Costumers' Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-23. https://www.researchgate.net/publication/332471132_Factors_that_affect_Employees_Job_Satisfaction_and_Performance_to_Increase_Customers'_Satisfactions
- Anchundia, D. (2019). Teaching performance and its influence on high school student learning in Manta. *Revista Dominio de las Ciencias*, 5(2), 1–13 <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>
- Andina (20 de agosto de 2018). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para el desempeño. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Andriyani, S. (2018). The Influence of the Instructional Leadership and Work Motivation on Teachers' Performance. *International of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29. <https://www.atlantispress.com/article/125958747.pdf>
- Arano, C., Escudero, M., & Delfín, B. (2016). Founding the origin of the organizational climate, from the perspective of school management: a theoretical approach. *Revista Ciencia Administrativa* (1), 9-14. <https://cienciadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323/4128>
- Azeem, N., & Khalzerm, M. (2018). Exploring Teacher Performance: A Review of Concepts and Approaches. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/329880401_Exploring_Teacher_Performance_A_Review_of_Concepts_and_Approaches
- Baena, G. (2017) *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Grupo editorial patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Bandura, A. (1977). Teoría de aprendizaje social. Acantilados de Englewood http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000071&pid=S0120-0534200900010000900002&lng=en
- Bentil, J (2021). School climate and teacher job performance: evidence from Shama district of Ghana. *European Journal of Education Studies*, 8(11). 44- 63. <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/3968>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Editorial Pearson Educación <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanco, S., Cerdas, V., & García, J. (2021). Clima Organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45(1). <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>
- Buchanan, J., Harb, G., & Fitzgerald, T. (2020). Implementing a Teaching Performance Assessment: An Australian Case Study. *Australian Journal of Teacher Education*, 45(5). <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2020v45n5.5>
- Cárdenas, H (2020). *Clima laboral y desempeño en docentes de la Universidad autónoma del Perú. Lima – 2018*. [Tesis de Maestría, en Educación. Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6804/cardenas_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). Editorial McGraw Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cornejo, R. & Redondo, J. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Valparaíso Chile. *Redalyc*, (15) ,11-52. <https://www.redalyc.org/pdf/195/19501501.pdf>
- Cujia, M. (2019). Communication of the manager in educational institutions of Riohacha in Guajira. *Telos*, 21(1), 192–220. <https://doi.org/10.36390/tehos211.10>

- Cubas, W (2019) *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "04 de junio de 1,821" de Jaén - Cajamarca*. [Tesis de Maestría, universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Elfrink, Goldberg, J. M., Schreurs, K. M., Bohlmeijer, E. T. y Clarke, A. M. (2017). Positive educative programme: A whole school approach to supporting children's well-being and creating a positive school climate: a pilot study. *Health Education (Bradford, West Yorkshire, England)*, 117(2), 215–230. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/HE-09-2016-0039/full/html>
- Espinoza, J. (2018). Clima organizacional predictor del desempeño docente en centros educativos iniciales. *Revista Tzhoecoen*, 10(1), 75 – 87. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.125145>
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Revista Usil*, 6(2), 407-452. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García Alvarado, D., Campana Concha, A. (2019). Organizational climate and teaching performance in the "Fe y Alegría" educational units, Guayaquil - Ecuador, 2019. *Revista Ciencia y Educación* 1(1), 36-43. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/5/7>
- García, M. (2009). The organizational climate and its diagnosis a conceptual approximation. *Revista Universidad del Valle*, (42), 43-62. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2192/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf;jsessionid=82C1635F1F4980CD57BFB19EBCD6E8D9?sequence=1>
- Gestión (2 de agosto de 2018). El 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>

- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. y Palomino Alvarado, G. (2021). Organizational climate in the Latin American public sector. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1) 1157-1170 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Iglesias Armenteros, A., Torres Esperón, J. y Mora Pérez, Y. (2020). Organizational climate studies: integrative review. *Revista MediSur*, 18(6), 1189-1197. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601189&lng=es&tlng=en
- Ker, H-W., Lee, Y-H., Ho, S-M. (2022). The Impact of Work Environment and Teacher Attributes on Teacher Job Satisfaction. *Educational Process: International Journal*, 11(1), 28-39. <https://dx.doi.org/10.22521/edupij.2022.111.3>
- Kraft, M. A., Marinell, W. H., & Shen-Wei Yee, D. (2016). School Organizational Contexts, Teacher Turnover, and Student Achievement: Evidence From Panel Data. *American Educational Research Journal*, 53(5), 1411–1449. <https://doi.org/10.3102/0002831216667478>
- Kraft, M. A., & Falken, G. T. (2020). Why School Climate Matters for Teachers and Students. *State Education Standard*, 20(2). 33 - 35, 50. <https://eric.ed.gov/?q=working+environment+organizational+climate+teaching+performance&pg=2&id=EJ1257758>
- Lajčin, D. (2021). Difficult Situations in Educational Management. *Acta Educationis Generalis*, 11(2) 129-144. <https://doi.org/10.2478/atd-2021-0017>
- Lima, J., Mendes, A., & Rezende, A. (2021). Teacher Performance Evaluation: to blame, punish or develop professionally?. *Revista Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 29(111), 318-337. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362021002902701>
- Lizuriaga, J (2021) *Clima Organizacional y Desempeño Docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23h00091 Santo Domingo, Ecuador, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78389/Luzuriaga_RMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Manla , V. H. . (2021). School Climate: Its Impact on Teachers' Commitment and School Performance. *Journal of World Englishes and Educational Practices*, 3(2), 21–35. <https://doi.org/10.32996/jweep.2021.3.2.3>
- Mathew A. Kraft and Grace T. Falken (2020). Why School Climate Matters for Teachers and Students. *National Association of State Boards of Education*, 1, 33-35. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1257758.pdf>
- Matthew, K., Simon, N. and Arnold, M. (2020). *Sustaining a Sense of Success: The Importance of Teacher Working Conditions During the COVID-19 Pandemic*. Retrieved from Annenberg Institute at Brown University,(1), 20-279. <https://doi.org/10.26300/35nj-v890>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención* (1ra ed.). Universidad del Rosario. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Ministerio de Educación (2017). Participación y clima Institucional para una organización escolar efectiva. <http://www.minedu.gob.pe/cursodiplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod2y3/modulo3-participacionclima.pdf>
- Ministerio de Educación. (2016). Marco del buen desempeño docente. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- More Valencia, R. A., Tume Ruíz, J. M., Rangel Vega, A., Correa Calle, T. R. (2022). Evaluación de Consecuencias y Soluciones Percibidas para el Estrés Académico por la Enseñanza No Presencial con Comunicación Remota en Estudiantes de Educación Básica Regular. *International Institute of Informatics and Cybernetics*, 978(1), 86-91. <https://doi.org/10.54808/CISCI2022.01.86>
- Naqvi, I. H., Iqbal, M., & Akhtar, S. N. (2016). The relationship between emotional intelligence and performance of secondary school teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 209-224 <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1210379.pdf>
- Niebles, W., Hoyos, L., & De La Ossa, S. (2019). Organizational Climate and Teaching Performance in Private Universities of Barranquilla. *Saber*,

Ciencia y Libertad, 14(2), 283-294.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893>

Palma, S. (2000). *Motivación y Clima laboral en Personal de Entidades universitarias*. *Revista Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 3(1), 11-21.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909>

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC* (1ra ed.). Universidad de Lima.

https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Palomino-Esteban, H. E. (2020). Organizational climate and performance in educational institutions teaching of Local Educational Management Unit Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07–16.

<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718/579>

Quiñones, M (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2019*.

[Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/39391>

Reaves, S. J., & Cozzens, J. A. (2018). Teacher Perceptions of Climate, Motivation, and Self-Efficacy: Is There Really a Connection. *Journal of Education and Training Studies*, 6(12) 48-67.

<https://doi.org/10.11114/jets.v6i12.3566>

Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.%20pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. P. (2005). *El comportamiento organizacional: teoría y práctica* (7ma ed.). Prentice-Hall Hispanoamerica. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Comportamiento-Organizacional-Teoria-y-Practica-Stephen-Robbins-7ma-edici%C3%B3n.pdf>

- Ruiz Saldaña, C. M. (2020). Institutional organizational climate and its relationship with teaching performance. *Holopraxis Revista de ciencia, tecnología e innovación*, 4(1), 11-19.
<https://revistaholopraxis.com/index.php/ojs/article/view/128/pdf>
- Schad, E. (2019). No time to talk! Teachers' perceptions of organizational communication: Context and climate. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(3), 421-442.
<https://doi.org/10.1177/1741143217739358>
- Sulca, M (2021) *Clima organizacional y desempeño docente en profesores de una institución educativa*. [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://hdl.handle.net/20.500.14231/3385>
- Toropova, A. Myrberg, E. & Johansson, E. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97.
<https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Unesco (2022). *Transformar la educación para el futuro* (1ra ed.). Editorial Unesco. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382765_spa
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta* (2da ed.). Editorial San Marcos.
http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product
- Vargas, J (2021) *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes, San Antonio, Huarochirí*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5821>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Clima laboral y desempeño docente en dos instituciones educativas públicas, Santa Anita - 2022							
Autor: Maryori Jubisa, Chipana Asturay							
Problema:	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Clima laboral				
Problema General: ¿Existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022?	Objetivo general: Determinar si existe relación entre el nivel clima laboral y el nivel de desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022.	Hipótesis general: Existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022? Problema específico 2 ¿Existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022? Problema específico 3 ¿Existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en	Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar si existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022 Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre el nivel de clima laboral y el nivel de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022. Objetivo específico 3 Determinar si existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de la participación en la gestión de la escuela	Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de la preparación para el aprendizaje en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022. Hipótesis específica 2 Existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de la enseñanza para el aprendizaje en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022. Hipótesis específica 3 Existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en dos instituciones educativas	1. Autorrealización	Capacitación y desarrollo
2. Involucramiento laboral	Promoción y carrera	6, 7, 8, 9, 10				Orgullo de pertenencia	11, 12, 13, 14, 15
			3. Supervisión	Compromiso	16, 17, 18, 19, 20		
			4. Comunicación	Apoyo para superar los obstáculos.	21, 22, 23, 24, 25		
				Orientación, reflexión	26, 27, 28, 29,30		
			5. Condiciones laborales	Relación armoniosa	31, 32, 33, 34, 35		
				Comunicación interna	36, 37, 38, 39, 40		
				Sueldos y prestaciones	41, 42, 43, 44, 45		
				Materiales óptimos para el trabajo.	46, 47, 48, 49, 50		
Variable 2: Desempeño docente							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes.	1,2,3	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Poco	Bueno 60-40 Regular 39-20			
	Planificación de la enseñanza.	4,5,6,7,8,9,10					
2. Enseñanza para el	Clima escolar para los aprendizajes.	11,12,13,14,15,16, 17					

<p>dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022?</p> <p>Problema específico 4 ¿Existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022?</p>	<p>articulada a la comunidad en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar si existe relación entre el nivel de clima laboral y el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022.</p>	<p>públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación entre el nivel del clima laboral y el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022.</p>	<p>aprendizaje de los estudiantes</p> <p>3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<table border="1"> <tr> <td>Estrategia metodológica y didáctica.</td> <td>18,19,20,21,22,23,24</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de los aprendizajes.</td> <td>25,26,27,28,29</td> </tr> <tr> <td>Clima democrático</td> <td>30,31,32</td> </tr> <tr> <td>Gestión de proyectos</td> <td>33,34,35</td> </tr> <tr> <td>Formación docente</td> <td>36,37,38</td> </tr> <tr> <td>Ética, compromiso.</td> <td>39,40</td> </tr> </table>	Estrategia metodológica y didáctica.	18,19,20,21,22,23,24	Evaluación de los aprendizajes.	25,26,27,28,29	Clima democrático	30,31,32	Gestión de proyectos	33,34,35	Formación docente	36,37,38	Ética, compromiso.	39,40		<p>(3) Regular (4) Mucho (5) Siempre</p>	<p>Malo <21</p>
Estrategia metodológica y didáctica.	18,19,20,21,22,23,24																		
Evaluación de los aprendizajes.	25,26,27,28,29																		
Clima democrático	30,31,32																		
Gestión de proyectos	33,34,35																		
Formación docente	36,37,38																		
Ética, compromiso.	39,40																		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar															
<p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Paradigma: Positivista.</p>	<p>Población: 80 docentes del nivel primaria y secundaria de dos instituciones educativas públicas, Santa Anita – 2022</p> <p>Tipo de muestreo No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra Población censal</p>	<p>Variable 1: Clima laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Sonia Palma Carrillo (2004) Año: 2004 Monitoreo: Se aplicará a docentes del nivel primaria y secundaria. Ámbito de Aplicación: Aula virtual Forma de Administración: Individual a través del formulario Google Forms (cuestionario digital)</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Chipana Asturay, Maryori Jubisa Año: 2022 Monitoreo: Se aplicará a docentes del nivel primaria y secundaria. Ámbito de Aplicación: Aula virtual Forma de Administración: Individual a través del formulario Google Forms (cuestionario digital)</p>		<p>Estadística descriptiva: Es la primera fase del análisis descriptivo de cada variable de la investigación, implica el conteo de casos que se presentaron en las categorías de las variables con el propósito de conocer la distribución de frecuencias (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El estudio realizará un análisis descriptivo de los datos, obteniendo las frecuencias, porcentajes de las variables.</p> <p>Estadística inferencial: Sirve para efectuar generalizaciones de la muestra a la población, se utiliza para probar hipótesis y estimar parámetros, basado en el concepto de distribución muestral (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La investigación realizará el análisis de datos aplicando Rho de Spearman.</p>															

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 12

Operacionalización de la variable Clima laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Autorrealización	Capacitación y desarrollo	1,2,3, 4,5	Escala ordinal Opciones de respuesta: (1) Nunca (2) Poco (3) Regular (4) Mucho (5) Siempre	Alta 90-120 Regular 57-89 Bajo <56
	Promoción y carrera	6, 7, 8, 9, 10		
Involucramiento laboral	Orgullo de pertenencia	11, 12, 13, 14, 15		
	Compromiso	16, 17, 18, 19, 20		
Supervisión	Apoyo para superar los obstáculos.	21, 22, 23, 24, 25		
	Orientación, reflexión	26, 27, 28, 29,30		
Comunicación	Relación armoniosa	31, 32, 33, 34, 35		
	Comunicación interna	36, 37, 38, 39, 40		
Condiciones laborales	Sueldos y prestaciones	41, 42, 43, 44, 45		
	Materiales óptimos para el trabajo.	46, 47, 48, 49, 50		

Tabla 13

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes.	1,2,3	Escala ordinal Opciones de respuesta: (1) Nunca (2) Poco (3) Regular (4) Mucho (5) Siempre	Bueno 60-40 Regular 39-20 Malo <21
	Planificación de la enseñanza.	4,5,6,7,8,9,10		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima escolar para los aprendizajes.	11,12,13,14,15,16,17		
	Estrategia metodológica y didáctica.	18,19,20,21,22,23,24		
	Evaluación de los aprendizajes.	25,26,27,28,29		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Clima democrático	30,31,32		
	Gestión de proyectos	33,34,35		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Formación docente	36,37,38		
	Ética, compromiso.	39,40		

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de Clima laboral

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones, No hay respuestas malas ni buenas.

1= Ninguno o Nunca, 2= Poco, 3= Regular o Algo, 4= Mucho, 5= Todo o Siempre

N°	Dimensiones/Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Autorrealización						
01	Existen oportunidades de progresar en la institución					
02	El líder se interesa por el éxito del empleado.					
03	Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.					
04	Se valora los altos niveles de desempeño.					
05	Los directivos expresan reconocimiento por los logros.					
06	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
07	Los directivos promueven la capacitación que se necesita					
08	La institución promueve el desarrollo del personal.					
09	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
Dimensión 2: Involucramiento laboral						
11	Siente compromiso con el éxito en la organización.					
12	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14	Los docentes están comprometidos con la organización					
15	En la institución se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
18	El servicio de la institución es motivo de orgullo personal.					
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.					
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
Dimensión 3: Monitoreo						
21	El monitor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.					
25	Las responsabilidades del docente están claramente definidas.					

26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30	Existe un trato justo en la institución.					
	Dimensión 4: Comunicación					
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En mi área, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo colegiado, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	El directivo escucha los planteamientos que se le hace.					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.					
	Dimensión 5: Condiciones laborales					
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos de trabajo son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta con la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46	Existe buena administración de los recursos.					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras profesiones.					
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49	Se dispone de tecnología para el desarrollo de las clases.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Nota: Tomado de Palma (2004).

Ficha técnica del cuestionario de Clima laboral

Nombre: Cuestionario de Clima Laboral

Abreviado: CL-SPC

Autor: Sonia Palma Carrillo

Año de publicación: 2004

Procedencia: Lima

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Tipo de aplicación: Individual, colectivo

Rango de aplicación: Trabajadores con dependencia laboral

Duración: 15 a 30 minutos aproximadamente

Adaptaciones o Baremos: Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima, Metropolitana)

Descripción: Evalúa cinco factores: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

Cuestionario de Desempeño docente

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con su desempeño docente. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor la labor que realiza. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Recuerde que no hay respuestas malas ni buenas. Conteste todas las proposiciones, según la siguiente escala valorativa:

1= Ninguno o Nunca, 2= Poco, 3= Regular o Algo, 4= Mucho, 5= Todo o Siempre

N°	Dimensiones/Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.					
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
06	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
07	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					

18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiante.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje,					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.						
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Nota: Elaborado en base al Marco del buen desempeño docente (Minedu, 2012).

Ficha técnica del cuestionario de Desempeño docente

Nombre: Cuestionario de Desempeño docente

Autor: Chipana Asturay, Maryori Jubisa

Año: 2022

Procedencia: Lima

Significación: Nivel de percepción global del desempeño docente y específica con relación a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tipo de aplicación: Individual, colectivo

Rango de aplicación: Trabajadores con dependencia laboral

Duración: 15 a 30 minutos aproximadamente

Descripción: Evalúa cuatro factores: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Anexo 4: Certificados de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	x		x		x		
2	El líder se interesa por el éxito del empleado.	x		x		x		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	Los directivos expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
7	Los directivos promueven la capacitación que se necesita	x		x		x		
8	La institución promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Siente compromiso con el éxito en la organización.	x		x		x		
12	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
13	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
14	Los docentes están comprometidos con la organización	x		x		x		
15	En la institución se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal	x		x		x		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	x		x		x		
18	El servicio de la institución es motivo de orgullo personal.	x		x		x		
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.	x		x		x		
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Monitoreo	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El monitor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.	x		x		x		
25	Las responsabilidades del docente están claramente definidas.	x		x		x		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.							
30	Existe un trato justo en la institución.							

DIMENSIÓN 4: Comunicación							
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x	
32	En mi área, la información fluye adecuadamente.	x		x		x	
33	En los grupos de trabajo colegiado, existe una relación armoniosa.	x		x		x	
34	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x	
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x	
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x	
38	El directivo escucha los planteamientos que se le hace.	x		x		x	
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	x		x		x	
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.	x		x		x	
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales							
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	x		x		x	
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x	
45	Se cuenta con la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x	
46	Existe buena administración de los recursos.	x		x		x	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras profesiones.	x		x		x	
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x	
49	Se dispone de tecnología para el desarrollo de las clases.	x		x		x	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems que conforman cada dimensión del cuestionario presentan suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. Silvia Del Pilar Alza Salvatierra DNI: 18110381

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

20 de octubre 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.



Silvia Alza Salvatierra
Docente de Investigación
ESCUELA DE POSGRADO

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	x		x		x		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	x		x		x		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	x		x		x		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	x		x		x		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	x		x		x		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	x		x		x		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	x		x		x		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	x		x		x		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	x		x		x		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	x		x		x		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	x		x		x		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	x		x		x		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	x		x		x		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	x		x		x		

16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	x	x	x		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	x	x	x		
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	x	x	x		
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	x	x	x		
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	x	x	x		
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiante.	x	x	x		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	x	x	x		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje,	x	x	x		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	x	x	x		
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	x	x	x		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	x	x	x		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	x	x	x		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	x	x	x		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	x	x	x		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	x	x	x		
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	x	x	x		

32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X	
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje	X		X		X	
37	de todos sus estudiantes.	X		X		X	
38	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las	X		X		X	
39	de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X	
40	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems que conforman cada dimensión del cuestionario presentan suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. Silvia Del Pilar Alza Salvatierra

DNI: 18110381

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

20 de octubre 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.





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CLIMA LABORAL”

	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Clima laboral							
	Dimensión 1: Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	x		x		x		
2	El líder se interesa por el éxito del docente.	x		x		x		
3	Se participa en definir los objetivos de la institución y las acciones de lograrlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	Los directivos expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
7	Los directivos promueven la capacitación que se necesita	x		x		x		
8	La institución promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
	Dimensión 2: Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Siente compromiso con el éxito en la institución.	x		x		x		
12	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
13	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
14	Los docentes están comprometidos con la organización	x		x		x		
15	En la institución se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal	x		x		x		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	x		x		x		
18	El servicio de la institución, es motivo de orgullo personal.	x		x		x		
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.	x		x		x		
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
	Dimensión 3: Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	

31	El monitor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x	
22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x	
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x	
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.	x		x		x	
25	Las responsabilidades del docente están claramente definidas.	x		x		x	
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x	
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x	
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x	
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x	
30	Existe un trato justo en la institución.						
	Dimensión 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x	
32	En mi área, la información fluye adecuadamente.	x		x		x	
33	En los grupos de trabajo colegiado, existe una relación armoniosa.	x		x		x	
34	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x	
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x	
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x	
38	El directivo escucha los planteamientos que se le hace.	x		x		x	
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	x		x		x	
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.	x		x		x	
	Dimensión 5: Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No
41	Los colegas cooperan entre sí.						
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	x		x		x	
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x	

45	Se cuenta con la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
46	Existe buena administración de los recursos.	x		x		x		
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras profesiones.	x		x		x		
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x		
49	Se dispone de tecnología para el desarrollo de las clases.	x		x		x		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	x		x		x		

Nota: Tomado de Palma (2004) y adaptado por Chipana, M. (2022)

Enlace: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia en la información respecto a los ítems que miden cada dimensión**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: **Dr. Córdova García Ulises**

DNI: **06658910**

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación Científica**

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.

20 de Octubre del 2022



UNIVERSIDAD DE BARRIALEJO
Escuela de Postgrado
Dr. Ulises Córdova García
Investigador en Investigación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO DOCENTE”

Dimensiones/ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: Desempeño docente								
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	x		x		x		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	x		x		x		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	x		x		x		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	x		x		x		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	x		x		x		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	x		x		x		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	x		x		x		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	x		x		x		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	x		x		x		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	x		x		x		
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	x		x		x		

12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	x		x		x		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	x		x		x		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	x		x		x		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	x		x		x		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	x		x		x		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	x		x		x		
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	x		x		x		
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	x		x		x		
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	x		x		x		
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	x		x		x		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	x		x		x		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje,	x		x		x		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	x		x		x		

25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	x		x		x		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	x		x		x		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	x		x		x		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	x		x		x		
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	x		x		x		
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	x		x		x		
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	x		x		x		
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	x		x		x		
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	x		x		x		
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	x		x		x		
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	x		x		x		
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	x		x		x		
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	x		x		x		

39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	x		x		x	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	x		x		x	

Nota: Tomado Minedu (2012) y adaptado por Chipana, M. (2022)

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia en la información respecto a los ítems que miden cada dimensión**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: **Dr. Córdova García Ulises**

DNI: **06658910**

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación Científica**

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.

20 de Octubre del 2022

UNIVERSIDAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CLIMA LABORAL”

	Dimensiones/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Clima laboral							
	Dimensión 1: Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
2	El líder se interesa por el éxito del docente.	X		X		X		
3	Se participa en definir los objetivos de la institución y las acciones de lograrlo.	X		X		X		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
5	Los directivos expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
7	Los directivos promueven la capacitación que se necesita	X		X		X		
8	La institución promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Siente compromiso con el éxito en la institución.	X		X		X		
12	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
13	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
14	Los docentes están comprometidos con la organización	X		X		X		
15	En la institución se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal	X		X		X		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		
18	El servicio de la institución, es motivo de orgullo personal.	X		X		X		
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.	X		X		X		
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
	Dimensión 3: Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	

31	El monitor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X	
22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X	
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X	
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.	X		X		X	
25	Las responsabilidades del docente están claramente definidas.	X		X		X	
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X	
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X	
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X	
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X	
30	Existe un trato justo en la institución.	X		X		X	
	Dimensión 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X	
32	En mi área, la información fluye adecuadamente.	X		X		X	
33	En los grupos de trabajo colegiado, existe una relación armoniosa.	X		X		X	
34	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X	
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X	
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X	
38	El directivo escucha los planteamientos que se le hace.	X		X		X	
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	X		X		X	
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.	X		X		X	
	Dimensión 5: Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No
41	Los colegas cooperan entre sí.	X		X		X	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	X		X		X	
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X	

45	Se cuenta con la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
46	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras profesiones.	X		X		X		
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
49	Se dispone de tecnología para el desarrollo de las clases.	X		X		X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	X		X		X		

Fuente: Tomado de Palma (2004) y adaptado por Chipana, M. (2022)

Enlace: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia en la información, respecto a los ítems que mide cada dimensión.**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra: Licette Karin Quispe Vidales** **DNI: 41429432**

Especialidad del validador: **Ciencias 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

30 de Octubre del 2022



Firma del Experto Informa



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO DOCENTE”

Dimensiones/ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: Desempeño docente								
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.								
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		

12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X		
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		

25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X		
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X		
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X		
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X		

39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X		
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Fuente: Tomado Minedu (2012) y adaptado por Chipana, M. (2022)

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia en la información, respecto a los ítems que mide cada dimensión.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra: **Licette Karin Quispe Vidales** **DNI: 41429432**

Especialidad del validador: **Ciencias de la educación**

30 de Octubre 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 Informa

Anexo 5: Confiabilidad

Análisis de fiabilidad del cuestionario Clima laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	50

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Existen oportunidades de progresar en la institución	174,70	872,958	,490	,974
2. El líder se interesa por el éxito del docente.	174,45	868,682	,568	,974
3. Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.	174,85	857,187	,812	,973
4. Se valora los altos niveles de desempeño.	174,90	878,411	,594	,973
5. Los directivos expresan reconocimiento por los logros.	174,85	864,661	,722	,973
6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	174,85	881,397	,481	,974
7. Los directivos promueven la capacitación que se necesita.	174,75	864,829	,723	,973
8. La institución promueve el desarrollo del personal.	175,20	859,642	,778	,973
9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	175,00	858,947	,839	,973
10. Se reconocen los logros en el trabajo.	175,00	860,000	,639	,973
11. Se siente compromiso con el éxito en la institución.	174,75	867,987	,665	,973
12. Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.	174,85	879,397	,522	,974
13. Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.	174,65	877,292	,504	,974
14. Los docentes están comprometidos con la organización	174,85	872,134	,625	,973
15. En la institución se hacen mejor las cosas cada día.	175,00	855,684	,849	,973
16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal	174,50	871,105	,774	,973
17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	174,70	872,432	,629	,973
18. El servicio de la institución, es motivo de orgullo personal.	174,45	867,313	,751	,973
19. Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.	174,30	879,063	,492	,974
20. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	174,80	866,063	,744	,973
21. El monitor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	174,85	866,661	,731	,973
22. En la institución se mejora continuamente los métodos de trabajo.	175,00	862,000	,737	,973
23. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	174,80	868,063	,705	,973
24. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	175,10	867,674	,745	,973
25. La responsabilidad del docente está claramente definidas.	174,35	876,450	,608	,973
26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	175,05	874,471	,495	,974
27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	174,55	884,050	,423	,974
28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	174,85	869,608	,726	,973
29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	174,65	876,766	,655	,973
30. Existe un trato justo en la institución.	174,75	874,618	,627	,973
31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	174,70	870,747	,782	,973
32. En mi área, la información fluye adecuadamente.	174,70	872,432	,524	,974
33. En los grupos de trabajo colegiado, existe una relación armoniosa.	174,40	875,937	,517	,974
34. Existen suficientes canales de comunicación.	174,30	874,432	,627	,973
35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	174,25	868,513	,726	,973
36. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	174,35	866,766	,705	,973
37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	174,35	863,924	,759	,973
38. El directivo escucha los planteamientos que se le hace.	174,25	866,408	,717	,973
39. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	174,85	856,029	,832	,973
40. Se conocen los avances en otras áreas de la organización	175,10	856,832	,762	,973
41. Los colegas cooperan entre sí.	174,75	874,303	,692	,973
42. Los objetivos de trabajo son retadores.	174,90	862,937	,806	,973

43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	174,65	866,555	,705	,973
44. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	174,80	860,484	,683	,973
45. Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	174,65	866,134	,670	,973
46. Existe buena administración de los recursos.	174,85	877,818	,515	,974
47. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras profesionales.	175,70	894,853	,231	,974
48. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.	174,75	872,303	,675	,973
49. Se dispone de tecnología para el desarrollo de las clases.	175,80	893,642	,213	,974
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	175,70	879,063	,539	,973

Base de datos de la prueba piloto del cuestionario Clima laboral

Encuestado	D1. Autorrealización										D2. Involucramiento laboral										D3. Supervisión										D4. Comunicación										D5. Con...				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	
E1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
E2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
E3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	2	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	2	
E4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	
E5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	
E6	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
E9	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
E10	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E11	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	
E12	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	
E13	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	
E14	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	
E15	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	
E16	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
E17	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
E18	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	1	3	2	3	4	2	3	3	2	2	5	5	5	3	4	3	3	2	4	3	4	5	4	4	2	2	3	2	4	2	2
E19	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
E20	5	5	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	5	

Análisis de fiabilidad del cuestionario Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	159,55	870,997	,577	,986
2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	159,35	858,134	,767	,986
3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	159,20	851,221	,824	,986
4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	159,25	845,987	,892	,985
5. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	159,05	851,103	,828	,986
6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	159,15	853,818	,872	,986
7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	159,15	849,292	,899	,985
8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	159,10	849,884	,867	,985
9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	159,05	851,945	,871	,985
10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	159,05	862,576	,708	,986
11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	158,95	853,103	,822	,986
12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	158,90	860,621	,785	,986
13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	159,00	859,579	,833	,986
14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	158,95	848,682	,852	,986
15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	158,95	853,103	,769	,986
16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	159,10	851,253	,904	,985
17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	159,05	855,418	,700	,986
18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	159,20	843,432	,917	,985
19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	159,00	851,895	,927	,985

20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	159,05	854,366	,821	,986
21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiante.	159,00	846,737	,962	,985
22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	158,95	845,734	,908	,985
23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje,	159,35	842,555	,782	,986
24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	159,35	844,555	,867	,985
25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	159,25	850,197	,814	,986
26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	159,05	843,945	,909	,985
27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	159,20	843,326	,919	,985
28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	159,05	851,313	,824	,986
29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	159,30	856,537	,717	,986
30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	159,40	843,411	,868	,985
31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	159,45	847,313	,747	,986
32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	159,80	851,537	,672	,986
33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	159,35	849,608	,825	,986
34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	159,25	845,566	,806	,986
35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	159,60	850,674	,775	,986
36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	159,75	857,355	,532	,987
37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	159,55	846,471	,776	,986
38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	160,25	867,039	,474	,987
39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	159,00	858,211	,681	,986
40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	158,75	860,513	,782	,986

Base de datos de la prueba piloto del cuestionario Desempeño docente

V2. Desempeño docente

Encuestado	D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes										D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes										D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad										D4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente										
	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	P79	P80	P81	P82	P83	P84	P85	P86	P87	P88	P89	P90	
E1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5
E2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5		
E3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4		
E4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5		
E5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	5	5			
E6	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4
E9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	
E10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
E12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5			
E13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	2	3	3	5	5	
E16	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
E17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	5	5		
E19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
E20	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	3	5	4	4	2	2	3	2	3	2	4	1	5	5		

Anexo 6: Carta de Presentación



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 19 de Octubre del 2022

Señor (a):

Mg. Gustavo Suarez Saavedra.

Director(a):

I.E 1225 Mariano Melgar

N° de carta : 511 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha:19 de Octubre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CHIPANA ASTURAY, MARYORI JUBISA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA RED 5 – UGEL 6, ATE, 2022.”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dr. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Lima, 19 de Octubre del 2022

Señor (a):

Mg. César Ygnasio García.

Director(a):

I.E 1221 María Parado de Bellido

N° de carta : 512 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha:19 de Octubre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CHIPANA ASTURAY, MARYORI JUBISA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA RED 5 – UGEL 6, ATE, 2022."**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.



Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 7: Carta de Aceptación y autorización

	PERU	Unidad de Gestión Educativa Local N° 06	I.E. N° 1225 "MARIANO MELGAR" 
---	------	---	---

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Santa Anita 03 de noviembre 2022

OFICIO N° 112 -2022-D-I-E, N° 1225 "MM"-UGEL 06

Doctora:
HELGA RUTH MAJO MARRUFO
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"

Presente:

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1225 "MARIANO MELGAR" SANTA ANITA UGEL 06.

REF. : CARTA N° 511-2022-UCV-VA-EPG-FO6LO3/J

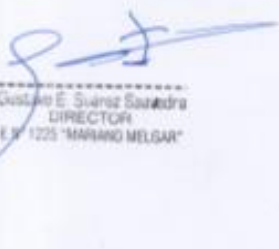

.....

De mi Mayor consideración:

Quien suscribe, Mg. Gustavo Suarez Saavedra identificado con DNI N° 21862013 director de la Institución Educativa N° 1225 "Mariano Melgar" jurisdicción de la UGEL 06 Ate, con código de local Escolar N° 338860, ubicado en la cooperativa de vivienda "Benjamín Doig Lossio" calle "san Sebastián S/N Santa Anita , me dirijo a usted para saludarlo muy cordialmente y así mismo en atención al documento de la referencia manifestarle que la dirección a mi cargo **AUTORIZA** y brinda las facilidades del caso a la Lic. **Maryori Jubisa CHIPANA ASTURAY**, a fin de que realice la investigación de su proyecto de Tesis denominado **"Clima Laboral y Desempeño Docente en dos Instituciones Educativas Publicas de la RED 5- UGEL 06, ATE, 2022**

Es propicia la oportunidad para testimoniarle a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


 Gustavo E. Suarez Saavedra
DIRECCION
I.E. N° 1225 "MARIANO MELGAR"

D/GSS
Sec/eat

UM: Benjamín D. Lossio
Calle San Sebastián S/N
Fono: 013544291



PERÚ

Ministerio de Educación



Unidad de Gestión Educativa Local N° 06



Institución Educativa N° 1221 María Parado de Bellido

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Santa Anita, 04 de noviembre de 2022

OFICIO N° 124.2022-DIE 1221 MPB-SA.

SEÑORA : Dra Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo.

PRESENTE.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1221 MARIA PARADO DE BELLIDO – SANTA ANITA

REF. : Carta 512 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Es singular dirigirme a Ud. para saludarlo muy cordialmente, a nombre de la Institución Educativa 1221 "María Parado de Bellido" de San Carlos-Santa Anita, con código de local 338855, ubicado en Parque N° 01 . San Carlos.

En atención al documento de la referencia, manifestarle que la Dirección autoriza y brinda las facilidades del caso a la Br. Chipana Asturay, Maryori Jubisa a fin de que realice la investigación de su proyecto de Tesis denominado: "Clima laboral y desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022", en la I.E que dirijo.

Remito a su Despacho el presente documento para los fines pertinentes. Con la seguridad de contar con su atención al presente. Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi distinguida consideración y deferencia.

Atentamente,

César Rolando Ygnacio García
DIRECTOR
Cel.: 964633232

cc. cc.
CRYG-Dir.

Anexo 7 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,329	80	,000	,764	80	,000
Desempeño docente	,349	80	,000	,715	80	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, 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 laboral y desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022", cuyo autor es CHIPANA ASTURAY MARYORI JUBISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 23 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA DNI: 10352960 ORCID: 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 26- 12-2022 19:39:43

Código documento Trilce: TRI - 0499704