



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima institucional y el desempeño docente en los docentes de la
Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, El Milagro 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Dionicio Neyra Amelita Elena (orcid.org/0000-0003-0885-6076)

ASESORA:

Mendoza Alva, Cecilia Eugenia (orcid.org/0000-0002-3640-2779)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

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

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, doña Angela, ya que siempre se ha esforzado por dar a todos sus hijos lo mejor y que ha formado la calidad de persona que soy.

A mi padre, don Cristian, hombre muy trabajador que con sus sabios consejos nos enseñó que en la vida lo más importante es ser hombres y mujeres de bien.

Br. Amelita Elena

Agradecimiento

A toda mi familia, quienes siempre me han brindado su apoyo constante y la fortaleza necesaria para continuar con la meta que me tracé para la mejora de mi labor profesional docente dentro y fuera de mi Institución Educativa.

A la Universidad César Vallejo – Sede Trujillo, quien fortaleció mis conocimientos, a través de las diversas mallas curriculares.

A todos los docentes que me brindaron sus experiencias de aprendizaje de maestría, quienes desarrollaron todo mi potencial exigiéndome al máximo para alcanzar los objetivos comunes.

A la Institución Educativa 80081 “Julio Gutiérrez Solari”, por la oportunidad de permitirme desarrollar mi investigación, brindándome las facilidades en todo el camino que seguí para alcanzar todo lo previsto.

Br. Amelita Elena

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	27
3.2. Variables y operacionalización.....	27
3.3. Población, muestra, muestreo, unidades de análisis	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5. Procedimientos	29
3.6. Métodos de análisis de datos.....	29
3.7. Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución del personal docente de secundaria de la Institución Educativa 80081 “Julio Gutiérrez Solari”	28
Tabla 2: Nivel de clima institucional en la Institución Educativa 80081 “Julio Gutiérrez Solari” distrito de Huanchaco.....	31
Tabla 3: Nivel de desempeño docente que existe en la Institución Educativa 80081 “Julio Gutiérrez Solari”, durante el año 2022	31
Tabla 4: Relación entre clima institucional y el desempeño docente	32
Tabla 5: Relación entre clima institucional y la dimensión capacidades pedagógicas.....	33
Tabla 6: Relación entre clima institucional y la dimensión de emocionalidad del desempeño docente.....	34
Tabla 7: Relación entre clima institucional y la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente.....	35
Tabla 8: Relación entre clima institucional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño docente.....	36

Resumen

La presente investigación buscó determinar la asociación entre el clima institucional y el desempeño docente por lo que se planteó como problema de investigación ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro año 2022? Para ello se formula la hipótesis que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.

Se llevó a cabo una investigación cuantitativa, no experimental con un diseño descriptivo correlacional transversal en una muestra de 43 docentes del nivel secundaria. Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos: Cuestionario sobre clima institucional y el cuestionario sobre el desempeño docente, validados mediante juicio de expertos.

Se obtuvo como resultado una correlación positiva alta entre el clima institucional y el desempeño docente. Resultado similar se obtuvo entre el clima institucional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Así mismo, se determinó una correlación positiva moderada entre el clima institucional con las dimensiones emocionalidad y relaciones interpersonales; y, una correlación positiva baja entre el clima institucional y la dimensión capacidades pedagógicas. Se concluye que existe una correlación positiva alta entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, capacidades pedagógicas, emocionalidad, relaciones interpersonales

Abstract

The present investigation sought to determine the association between the institutional climate and the teaching performance, which is why it was proposed as a research problem: What is the relationship between the institutional climate and the teaching performance in the Educational Institution No. 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro? year 2022? For this, the hypothesis is formulated that there is a significant relationship between the institutional climate and teaching performance in the Educational Institution No. 80081 Julio Gutiérrez Solari of El Milagro, year 2022.

A quantitative, non-experimental research was carried out with a cross-sectional correlational descriptive design in a sample of 43 secondary school teachers. The survey technique was used and two data collection instruments were applied: Questionnaire on institutional climate and questionnaire on teacher performance, validated by expert judgment.

As a result, a high positive correlation was obtained between the institutional climate and teaching performance. A similar result was obtained between the institutional climate and the responsibility dimension in the performance of their functions. Likewise, a moderate positive correlation was determined between the institutional climate with the emotionality and interpersonal relationships dimensions; and, a low positive correlation between the institutional climate and the pedagogical capacities dimension. It is concluded that there is a high positive correlation between the institutional climate and the teaching performance in the Educational Institution 80081 Julio Gutiérrez Solari of El Milagro, year 2022.

Keywords: Institutional climate, teaching performance, pedagogical skills, emotionality, interpersonal relationships

I. INTRODUCCIÓN

En América Latina, los temas relacionados con el clima institucional están evolucionando y, por el momento, son solo ideas nacientes. En general, se han adoptado modelos foráneos, se han presentado problemas estructurales y se han fijado objetivos a alcanzar en el curso de la educación. Dado que los sectores económico y político siempre influyen en la educación, las políticas y los beneficios nacionales son fundamentales (Casassus, 2000). La UNESCO (2018) sugirió que el entorno institucional contribuye a la transformación y modernización de los sistemas educativos, comenzando con el desarrollo de oportunidades educativas equitativas para todas las personas en todas las culturas.

De acuerdo a la CEPAL (2020), los sistemas de salud en el mundo colapsaron como consecuencia de la aparición de una enfermedad viral que dio lugar a la COVID-19 originando una pandemia que afectó a todos los sectores involucrados. A nivel educativo, esta pandemia dio lugar a la interrupción de las clases educativas presenciales en aproximadamente 190 países con la finalidad de revertir el impacto y evitar la diseminación del virus.

De acuerdo a los reportes de la UNESCO (2016), en el mes de mayo, aproximadamente 1200000 de alumnos de los distintos niveles educativos en el mundo entero, abandonaron las clases virtuales de la escuela online, de los cuales, más de 160 000 000 son de Latinoamérica y el Caribe. En este aspecto, la UNESCO (2019) evidencia la existencia de una gran brecha en los logros de aprendizaje debido a la desigual distribución en la educación primaria y los profesores con mejor desempeño, sobre todo en países con bajos salarios y en desarrollo, ocasionando un impacto negativo sobre todo en la zona rural la que generalmente son superpoblados por inmigrantes e indígenas (Messina y García, 2020).

Sin embargo, los vínculos existentes entre los integrantes de cada organización no siempre son las deseables. Hay muchos factores que pueden considerarse causales, y lo que se puede rescatar de cada uno es la tensión en la educación y

la globalización de los asuntos regionales. Las comunidades y los individuos son los objetivos principales de las actividades de los miembros de cada institución.

Algunas instituciones educativas de la región de La Libertad luchan con el trabajo de los docentes. Muchos no conocen o malinterpretan las habilidades necesarias para lograr resultados. Aún mejor, añadimos un entorno empresarial desfavorecido. Esto es a menudo el resultado del estrés debido a la carga de trabajo excesiva y las relaciones interpersonales interrumpidas. Las instituciones encuestadas han encontrado que los docentes rara vez actualizan sus saberes teóricos y prácticos de su labor educativa en sus actividades pedagógicas, recomendaciones y educación en su campo. Esto se debe a que los docentes no tienen un incentivo para empatizar con la organización. Además, la cooperación con el trabajo y la interacción con los compañeros de clase en un espíritu vivo todavía son limitadas, lo que dificulta el intercambiar experiencias de actividades educativas.

En este sentido, la pregunta de investigación se define como:

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro año 2022?

La justificación teórica implica que, a medida que se va avanzando en la investigación se investigará la relación entre el ambiente laboral de los profesores de la I.E. N° 80081 y el desempeño de su trabajo para determinar los niveles entre los aspectos objeto de estudio. Ello permitirá establecer un grado de compatibilidad entre el ambiente institucional y la competencia pedagógica en términos de afecto, responsabilidad y relaciones interpersonales con el desempeño docente, y determinar el nivel de su sistema para un diagnóstico más objetivo.

Este trabajo también contribuye a la metodología de investigación con cuestionarios sobre desempeño docente y ambiente institucional elaborados a partir de la teoría investigada y confirmados por evaluación de expertos.

Se tuvo como objetivo general el identificar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año

2022 y como objetivos específicos el identificar la relación entre el clima institucional y la dimensión de capacidades pedagógicas, así como el identificar la relación entre el clima institucional y la dimensión de emocionalidad del desempeño docente. De la misma manera se propuso identificar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones e identificar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión de relaciones interpersonales en la I.E. objeto de estudio.

Se propuso como hipótesis general:

Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para completar la investigación actual, se pueden encontrar antecedentes o trabajos previos que sustenten las conclusiones a las que se llegó.

Gonzales (2019) en su tesis “Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil” desarrolla una investigación descriptiva, correlacional transversal. Para ello utilizó cuestionario que abarca tanto la evaluación del clima laboral como el desempeño docente. Concluye que existe una correlación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente que se manifiesta mediante una relación directa y significativa, lo que refleja que el ambiente donde ejercen su labor los docentes tiene una gran repercusión en la su práctica pedagógica. Ello indica que el clima laboral constituye un factor primordial en el desempeño laboral, es decir, mientras más se fortalezca el ambiente de trabajo, mejor será el rendimiento de los docentes.

Además, Rubio (2020), en su tesis “El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Latacunga” realizó investigación no experimental descriptiva, correlacional en una muestra de 75 docentes quienes respondieron el test de Litwin y Stringer para el clima laboral y el test de Gonzáles Carpio para el desempeño docente, ambos adaptados por el autor. Entre sus conclusiones destaca que el clima laboral incide de manera negativa con una correlación débil a media como consecuencia de conflictos laborales existentes entre los docentes de la muestra. Así mismo, determinó que el clima laboral muestra un bajo nivel convirtiendo a los institutos con un desempeño docente limitado debido al conflicto laboral que muestran. Sin embargo, el desempeño de los docentes es muy bueno evidenciando calidad profesional en el desenvolvimiento dentro de la institución.

Así mismo, Mena (2019) en su tesis “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública de El Alto” llevó a cabo un estudio no experimental, descriptivo correlacional en 40 docentes quienes respondieron la Escala de Clima

Organizacional (EDCO) y la encuesta de desempeño laboral. Entre sus conclusiones destaca que el clima organizacional se percibe como poco propicio para el trabajo óptimo, donde la universidad brinda un ambiente laboral poco motivador a los docentes mostrando, además, una deficiencia en la política de recursos humanos. Por otro lado, el desempeño docente muestra que no hay un compromiso real con el quehacer educativo repercutiendo en el profesionalismo y la responsabilidad de la función docente. Así mismo, existe una correlación estadística positiva fuerte entre variables lo que implica que están muy relacionadas por lo que un buen clima organizacional fortalecerá el desempeño docente.

En tanto que Medina (2017), en su tesis titulada: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”. Cincuenta (50) personas participaron del mencionado estudio descriptivo correlativo, en concordancia con la comunidad docente. Entre otras cosas, el autor llega a la siguiente conclusión: El impacto positivo del ambiente organizacional en la efectividad de la enseñanza es muy débil. También se ha demostrado que existe una brecha de repetición significativa en el lado de la recompensa de la variable del entorno organizacional, pero esto no tiene efecto en el desempeño. La institución educativa debe tomar en cuenta el aspecto de la compensación para fortalecer la percepción del ambiente organizacional, con la finalidad de mejorar el desempeño pedagógico, centrándose en la actividad basada en la agilidad.

Requena (2016) en su tesis “Clima organizacional en el desempeño laboral del docente” realizó una investigación descriptiva, en 75 docentes quienes respondieron un cuestionario tipo escala Likert validado y altamente confiable. Concluye que hay correlación significativa negativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, lo que implica que si los profesores se dan cuenta que está en peligro su estabilidad laboral por parte del directivo de la institución, busca comportarse de manera tal que perjudique su desempeño ante la evaluación correspondiente. Así mismo determinó que la forma de dirigir la institución mediante un control extremo da lugar a que los docentes lleven a cabo sus actividades en entornos desfavorables que perjudican su labor, así como a la institución.

Además, Zelada (2020) en su tesis “Clima institucional y desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018”, llevó a cabo un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional aplicado a 16 docentes quienes respondieron el cuestionario del clima institucional y del desempeño docente. Entre sus conclusiones destaca que existe una correlación significativa ($p < 0.01$) entre el desempeño docente y el clima laboral de los docentes en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018. Además, también existió una relación significativa ($p < 0.01$) para las dimensiones motivación, confianza y participación cuando se enfrenta con el desempeño docente.

Por otra parte, Ramos (2018), en su tesis “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 6038, Ugel 01, 2018”. En el mencionado estudio de correlación participó una muestra de 87 docentes. Entre otras cosas, el autor concluye que se ha comprobado una relación positiva significativa moderada entre el clima organizacional y el desempeño educativo en la I.E. N°. 6038, Yogel 01, 2018; demostrada con el Rho de Spearman = 0,485 y una probabilidad de error (sig.) = 0,000.

Así mismo, Nolasco (2018) en su tesis “Clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018” realizó una investigación no experimental, correlacional transversal en 30 docentes de educación inicial quienes respondieron la escala del clima institucional y cuestionario del desempeño docente. Entre sus conclusiones destacan que hay una alta correlación significativa ($Rho = 0.765$; $p < 0.05$) entre ambas variables. Además, se obtuvo una correlación significativa moderada entre las dimensiones preparación del proceso enseñanza aprendizaje y comportamiento institucional ($Rho = 0.622$; $p < 0.01$) y capacidad organizacional con la participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad ($Rho = 0.543$; $p < 0.01$), sin embargo, obtuvo una correlación positiva baja ($Rho = 0.207$; $p < 0.01$) entre las dimensiones dinámica institucional y desarrollo de la profesionalidad docente.

En tanto que, Diaz y Merino (2017), en su tesis “Relación entre clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Ugel N° 03 – Trujillo – 2017”. Realizó un estudio de correlación descriptivo, en 229 docentes de 12 II.EE. del nivel secundario. Los autores determinaron una correlación positiva alta entre las variables, determinado mediante la correlación de Spearman, donde el valor de Rho = 0,771 que demuestra relación altamente significativa ($p < 0,01$).

Por su parte, Quispe (2019) en su tesis “Clima institucional y desempeño laboral docente en los centros de educación superior Huamachuco 2019” mediante un diseño no experimental, correlacional desarrollado en 60 docentes quienes respondieron dos cuestionarios: Desempeño laboral y Clima institucional. Concluyen que mediante la prueba de Spearman se comprueba que hay una relación significativa entre las variables, lo que implica la trascendencia de propiciar un buen clima institucional que ayude al fortalecimiento del desempeño pedagógico que deriva en la mejoría de la calidad de servicio educativo.

Finalmente, Saavedra (2018), en su tesis “Relación entre el Clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco 2018”, realizó un estudio no experimental, descriptivo, correlacional en 42 docentes quienes respondieron la Escala del clima laboral y el cuestionario de desempeño docente. Entre sus conclusiones destaca que existe un nivel al alto tanto para el desempeño docente y clima laboral. Así mismo existe una correlación positiva moderada significativa ($p < 0,05$) entre ambas variables en los docentes que participaron en la investigación. De manera similar, a nivel de variables existe una correlación significativa moderada.

Uno de los aspectos fundamentales para el buen servicio en las instituciones educativas es el clima institucional y que se relaciona con el ambiente laboral y otros factores. Al respecto, Marchant (2005, p. 134), afirma que cuanto más satisfactorio perciben las personas el ambiente laboral de la organización a la que pertenecen, mayor será la proporción de comportamiento laboral que muestran hacia la institución. Ello implica que mientras menor satisfacción brinde el ambiente

laboral, menor será el índice de actuación laboral dentro de la organización. Los esfuerzos de la organización por fortalecer ciertas características del entorno empresarial deben traducirse en la apreciación que las personas tienen del mismo. Estas mejoras, siempre que sean vistas como tales, servirán de precedente para que los servidores públicos eleven su índice de comportamiento laboral hacia las metas organizacionales.

Por ello, resulta indispensable la combinación de personas intelectualmente competentes no conduce necesariamente a un éxito particular, las relaciones interpersonales positivas también juegan un papel superlativo en la organización, como veremos con más detalle. Por lo tanto, una organización que busque unir esfuerzos para lograr objetivos comunes será muy difícil de lograr.

En este sentido, Muijs y Reynolds (citado por Murillo, 2002:6) consideran al clima del aula como el diseño o espacio creado por el profesor en el aula, y cómo el docente interactúa con el objeto de los alumnos y el entorno físico en el que se encuentra. crece.” Este estudio, por lo tanto, no es muy interesante cuando se trata de examinar interacciones particulares dentro del aula, sino más bien las interrelaciones que se presentan entre coordinadores, docentes y estudiantes relacionados con la comunidad educativa.

De acuerdo a ello, se indica que, no es una concepción actual que se ha convertido en objeto de muchas indagaciones, sin embargo, todavía tiene un espacio para el debate y el intercambio de opiniones. Cabe señalar que el estudio del entorno regulatorio surge en el sector de la organización empresarial de manera distinta al campo educativo. A pesar de ello, existen fundamentos comunes en los dos entornos: estructura y procesos, por lo que se restituyen los elementos metodológicos y teóricos para crear conocimiento en el entorno de la escuela.

No es el objetivo concluir con las definiciones existentes relacionadas con el clima organizacional, sino, solo deben tenerse en cuenta las que incluyen el tema de investigación enfocándolo desde el campo educativo y que reflejen el fundamento teórico de la investigación.

Al respecto, Martín y Cols. (1999, p. 10) sostienen que el clima es un concepto que deriva de la metodología y cobra significancia en el entorno social en la medida que las organizaciones empresariales empiezan a darle importancia a matices relacionados no solo con el ambiente laboral, satisfactorio y positivos que permita conseguir una mejor productividad no solo en términos cuantificables sino también con la calidad de servicio.

Por otra parte, el Ministerio de Educación busca promover un clima saludable, seguro, inclusivo y acogedor en las II.EE. públicas y privadas y uno de los compromisos de la dirección escolar es generar un clima escolar propicio para el lograr aprendizajes significativos de los estudiantes.

Así mismo, Alves (2000) considera que el clima surge como una apreciación de trabajadores frente a una realidad considerada como objetiva. Ello implica que un adecuado nivel comunicativo, ambiente agradable, sentido de pertenencia, aceptación, estímulo y respeto mutuos, así como una percepción general de alcance satisfactorio constituyen determinados factores que delimitan un entorno adecuado que resulta de utilidad para alcanzar un rendimiento de calidad (pág. 124). Por ello el clima institucional que se observa en cada comunidad educativa resulta de la percepción de cómo se sienten los profesores acerca de su institución.

De igual forma, Sandoval (2004) cita a Dessler (1993) quien sostiene que no existe acuerdo acerca del significado del término. Por tanto, cada definición gira alrededor de factores organizacionales y objetivos determinados como política, estructura, e incluso determinados rasgos considerados subjetivos como el apoyo que se recibe y la simpatía brindada (p. 83).

Por otro lado, Martín (2000), considera que “el entorno colectivo o el clima laboral en una empresa constituye un factor importante que facilita y determina el proceso organizacional de la institución sumado a los procesos de innovación ya cambios permanentes”. Por ello, afirma que constituye el espacio en el que se reúne la

comunidad educativa donde se activan las condiciones del ambiente características de la institución educativa.

Así mismo, Alvarado (2003) sostiene que el clima “es la representación de la organización y del entorno de trabajo, e incluye la medida en que el ambiente de trabajo es favorable o desfavorable para integrantes de la comunidad empresarial.” (p. 95).

Para Pintado (2007) “el clima evidencia las creencias, valores, normas y actitudes de cada uno de los integrantes, que a su vez se constituyen en factores climáticos” (p. 187). Coincidiendo con esto, Peiró (2004) sostiene que “El clima organizacional constituye un entorno interno o típico del clima psicológico de cada organización” (p. 127). Así mismo, es necesario destacar que el entorno de la organización se preocupa por las normas morales y la forma como se satisfacen las necesidades esenciales de los integrantes.

Sin embargo, Sandoval (2001) afirma que cuando el ambiente de una organización educativa se manifiesta en términos de relaciones y conflictos interpersonales entre directores, docentes y estudiantes, y cómo rigen los principios Una vez identificadas e implementadas estas relaciones, este valor educativo requiere de lugares, medios y prácticas en las que las disputas se miden activamente, la participación en el establecimiento de principios y la no discriminación por cualquier motivo crean la atmósfera de una organización educativa (p. 34).

Para Farragt (1998), el clima está referido más a la percepción, al espacio en la que se encuentran los humanos evolucionados en un entorno físico particular” (p. 68). El ambiente institucional en las escuelas dependerá de cómo vivan y piensen los docentes sobre la organización. De igual forma, Sandoval (2004), cita a Dessler (1993), quien sostiene que “no existe un acuerdo sobre lo que significa clima, las diferentes definiciones discurren en el entorno de factores objetivos referidos a la organización como normas, política, estructura; y otros subjetivos como favores y amabilidad (p. 83).

De acuerdo con Martin (2000), esto apunta que “la organización o entorno de trabajo en una institución es un factor primordial que determina e influye en los procesos de gestión y organizacionales, así como otros factores que favorecen la innovación y el cambio. Sostiene que es el ambiente es el lugar de reunión de los miembros de la organización educativa y se configuran las condiciones del ambiente de cada escuela” (p. 103).

Al respecto, Viñas (2004) afirma que “el ambiente organizacional se considera como principal determinante de la calidad de una institución educativa. En este sentido, el trabajo que se realice para fortalecer el ambiente escolar implica trabajo directo para lograr la calidad” (p. 21). Destaca también los aportes de Chiavenato (2009), quien sostiene que un marco organizacional ligado al entorno interno común entre los integrantes de una comunidad organizada es útil si asegura que las necesidades de personalización y moral del empleado sean satisfechas y se mejoren.

En la misma línea, Fox (1973, citado por el CISE, 2007) menciona que el entorno de aprendizaje depende del modelo de programa, el proceso que se utiliza y las condiciones del entorno específicas de la I.E., como una comunidad y un grupo, estudiantes, profesores, empleados, miembros del consejo de administración. Cada escuela tiene su propio entorno. Por ello, el clima en la calidad de vida constituyendo un elemento fundamental en la salud y la calidad de las escuelas constituyéndose en un factor primordial en el desarrollo humano (p. 5).

Analizando las definiciones precedentes, se deduce que el ambiente organizacional es un concepto extenso que aclara de qué manera los actores perciben e interpretan un hecho de gran importancia para una organización. Sin embargo, esta percepción depende de otras interacciones, actividades y experiencias que cada integrante tiene o cumple dentro de su organización. De esta forma, el entorno institucional evidencia la interrelación de las propiedades institucionales e individuales.

El clima institucional tiene características generales importantes que lo diferencian de otros tipos de elementos organizacionales. Al respecto, Robbins (1990) considera al clima como grupo de cualidades organizacionales estables, objetivas y fácilmente medibles que diferencian una unidad de trabajo de otra” (p. 35). En tanto que, Chiavenato (2009) sostiene que “el ambiente organizacional es una característica o adición de características del entorno ambiental que observan o experimentan los integrantes de la comunidad organizada” (p. 261).

Por lo tanto, es necesario comprender claramente el ambiente institucional, debido a que es un factor primordial en la existencia de la organización, y la búsqueda de la construcción organizacional es el camino para progresar, ya que depende y afecta a cada miembro. sus creadores, tales como: estudiantes, docentes, administrativos, padres de familia y gerencia.

En este sentido, Silva (2011) argumenta que el ambiente institucional es el que se vive dentro de una organización y se rige por un grupo fijo de cualidades que detallan caracterizan a organización con base en las experiencias diarias de cada integrante. Por ello, se puede afirmar que el ambiente institucional en la organización educativa es una señal de calidad importante y necesario en el análisis de un sistema organizacional donde diversos grupos sus diversos componentes se conectan e interaccionan. El mismo autor citando a una investigación realizada por CEPAL (1999), afirma que existen cuatro factores a favor del ambiente institucional que, combinados, dan lugar a la obtención de resultados muy positivos. Pero si uno o más de uno falta, conduce a obtener un resultado negativo. Y lo que es peor, en ausencia de eso, los resultados son muy desalentadores. Ello ocurre cuando los lineamientos de una organización han sido adaptados de otras realidades que son completamente ajenas a la propia.

Por tanto, es necesario poner atención a cada factor y analizando cómo se perciben en las organizaciones, tomando en cuenta que si se combinan todos ellos se pueden obtener mejores resultados (p.14). Las instituciones educativas deben trabajar juntas para crear un entorno propicio, y las amistades cercanas se fortalecerán cuando se expresen buenas relaciones y hasta el punto en que se

vuelvan más complejas. Ello conduce a lograr un excelente ambiente dentro de la institución educativa.

Conociendo las diferentes perspectivas de diferentes investigadores, es posible argumentar que el entorno institucional se describe como un constructo en función de sus propios méritos, basado en las distintas teorías organizacionales. De allí que es necesario describir determinados enfoques teóricos del clima institucional que guardan relación con la investigación.

Taxonomía de Tagiuri: Tagiuri (1968, citado por el CISE, 2007) señaló que “cómo una persona realiza una tarea en particular depende del tipo que ella es así como del entorno en el que se desenvuelve” (p. 6). En su modelo considera cuatro cualidades:

Ecología (infraestructura), representan las cualidades materiales y físicas de la organización educativa, exhibiendo una relación baja o inconsistente con el producto educativo. *Medio*, está referido a la representación de las características de individuos y grupos en el ambiente educativo. Incluyen variables reducidas por la persona o sus rasgos, factores motivacionales (éticos), retribución económica y desempeño docente, puntualidad, personalidad, entre otras. *Sistema social*, involucra prototipos de relaciones humanas, cuyas variables son las relaciones comunitarias, la comunicación, la toma de decisiones, la participación, la autonomía, la colaboración, la democracia, la atención y el liderazgo. *Cultura*, tiene que ver el conjunto de valores, creencias y estructuras cognitivas de los grupos integrantes de la organización. Sus atributos implican son reglas y disciplinas, sistemas de control de la institución, de valores, propósitos, actitudes de ayuda y dispuesto a innovar.

Modelo de Litwin y Stinger: Para Litwin y Stringer el clima implica “un término que detalla la esencia interna y la calidad que goza el ambiente de la organización. Sus características se pueden describir o probar por los integrantes de la organización mediante cuestionarios de encuestas adecuadas. (CISE, 2007, p. 8). Ellos consideran en su modelo nueve características:

Estructura (Basada en reglas, regulaciones y procedimientos énfasis en los trámites y visualización de conductos regulares), *responsabilidad* (percepción de

considerarse su propio jefe, *recompensa* (beneficio por un trabajo bien realizado; recompensas positivas, la equidad salarial y los ascensos), *riesgo* (sensación de peligro en el trabajo y en la institución; atención en el riesgo calculado garantizando la manera de operar); *calidez* (compañerismo en el trabajo, aceptación; predominio de grupos amistosos, informales y sociales), *apoyo* (ayuda de directivos y demás miembros del equipo; destacando el apoyo mutuo), *estándares* (importancia de objetivos y estándares de desempeño, trabajo productivo; tareas grupales y metas individuales), *conflicto* (directivos y otros empleados deben atender opiniones; enfatizando en el descubrimiento) e *identidad* (sentido de pertenencia a la institución e integrante valioso de los grupos de labores).

Teoría de sistemas de organización de Likert (1999): Likert asume que el comportamiento de los trabajadores está relacionado en forma directa directamente con comportamiento gerencial que se percibe y de las condiciones que tiene la organización, por lo que argumenta que la respuesta deberá ser determinada por la sensación que se tiene (CISE, 2007). Likert identifica tres clases de variables que visualizan las peculiaridades de una organización e influyen en la percepción de los integrantes sobre el clima: *Causales*, entendidas como variables autónomas o independientes que indican la dirección en la que una institución se desarrolla y logra resultados. Considera variables como estructura organizacional y administrativa, las capacidades, actitudes y decisiones. *Intermedias*, se encargan de evaluar el entorno interior de la organización, manifestándose en características como la motivación, el desempeño, la comunicación, la eficiencia y la toma de decisiones. *Finales*, resultan de las variables indirectas y causales antes mencionadas, cuyo propósito es determinar los resultados que obtiene la organización, tales como producción, utilidad y pérdida.

Enfoque estructural y humanista del clima institucional de Martín (1999). Martín cree que dos grandes escuelas de pensamiento surgen en un entorno institucional: el estructuralismo y el humanismo. Al respecto, el autor argumenta que, según la escuela estructuralista, “el ambiente deriva de aspectos claros del entorno de trabajo, como la dimensión de la institución, la concentración o jerarquía de decisión

de salida, la cantidad de niveles gerenciales según la jerarquía. el poder, el tipo de tecnología utilizada, determina el comportamiento del individuo” (p. 25).

Por tanto, se supone que los componentes del clima se concentran principalmente en agentes estructurales de carácter objetivo. De la misma manera, para la corriente humanista, “el clima es conglomerado de percepciones humanas totales del entorno que evidencian la interrelación entre las propiedades individuales y organizacionales de la oficina” (p. 26). En este sentido, el enfoque humanista y estructural destaca las particularidades que perduran de una institución que la distinguen de las demás e inciden en la forma de comportarse de las personas.

Resumiendo, el ambiente institucional constituye un agente que afecta la efectividad de los empleados que laboran en cualquier establecimiento, ya que tiene un efecto negativo o positivo en la personalidad de la persona, dependiendo de la situación depende de los métodos motivacionales utilizados. y existentes en la instalación de las Instituciones.

Existe algunos autores que explican el ambiente de una institución como el entorno que se crea en una organización educativa partiendo de las experiencias diarias de sus integrantes en la institución. Estas ideas se relacionan con los valores, motivaciones, actitudes y creencias, que todos tenemos y se manifiestan tanto en la relación personal como en la profesional. Generalizando, Likert (1999) citado en CISE (2007) sugiere los siguientes patrones del clima:

Sistema I. Autoritarismo explotador: En este patrón de sistema, la gerencia se muestra poco confiable con sus empleados. Por lo que tomar decisiones y propuesta de propósitos (objetivos) se deciden en el nivel máximo de la empresa o institución y se asignan solo de manera vertical (de arriba hacia abajo). El trabajo que realizan los empleados se realizar en un ambiente intimidación, castigo, miedo y recompensas muy ocasionales y la necesidad a satisfacer permanece a nivel psicológico y de seguridad.

Sistema II. Autoritarismo paternalista: Al mismo tiempo, las autoridades están protegiendo a sus empleados, tal como lo harías con tus sirvientes. La mayor parte de la toma de las decisiones se realiza desde arriba, pero ocasiones desde abajo. Para motivar a los empleados siempre se hace uso de estrategias que incluyen a la recompensa y en algunos casos el castigo.

Sistema III. Consultivo: En este caso, el directorio, propicia un clima de participación, cree en sus empleados, establece políticas empresariales y toma de decisiones desde el nivel superior, pero se pueden tomar decisiones más especificadas en un nivel inferior, existiendo una conexión de enlace de arriba hacia abajo.

Sistema IV. sistema participativo grupal: Los directivos creen totalmente en sus funcionarios y tomar decisiones implica dispersarlo en toda la organización, integrándose en los distintos niveles, con una comunicación permanente tanto de hacia arriba como siempre es horizontal.

Así mismo, Martín (1999) afirma que en el entorno educativo existen dos formas principales de ambientes institucionales, y conformados por dos componentes:

Clima de tipo autoritario: Se destaca por un autoritarismo de tipo explotador donde la dirección desconfía de sus maestros. La mayor parte de las decisiones y metas las ejecuta la gerencia. El autoritarismo tipo paternalista es una ideología en la que los administradores tienen absoluta confianza en sus docentes, y la mayoría de la toma de decisiones las hace la gerencia, solo en algunos casos se toman en niveles inferiores. A veces, las recompensas y las sanciones son los principales métodos utilizados como motivación para los empleados.

Clima de tipo participativo: Se caracteriza por ser consultivo y el liderazgo participativo confía en sus docentes lo que facilita a los profesores tomar decisiones más detalladas. En relación a la participación al grupo, los administradores confían completamente en sus maestros, la de toma de decisiones se dispersa por toda la escuela y están mejor organizados en todos los niveles, además, la comunicación no sólo tiene lugar hacia arriba o hacia abajo, sino también de lado a lado. Los

empleados están motivados por el compromiso estableciendo objetivos de desempeño, para mejorar la metodología de trabajo y medir el desempeño versus las metas propuestas.

Por otra parte, en cuanto a las dimensiones del clima institucional, el entorno institucional tiene diversas facetas, solo algunas de ellas se incluyen en el estudio, ya que definen el entorno dentro de una institución educativa, basándose en el trabajo de Martín (1999), quien propone su modelo de clima laboral en las instituciones educativas basado en Tagiuri y teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

Comunicación: Son las relaciones de la comunidad humana las que implican la transferencia y admisión de mensajes entre los interlocutores de manera recíproca completa, constituyendo un elemento importante de la coexistencia y determinante de las formas de socialización en la organización. Entonces, para ser eficaz, la organización debe permanecer una excelente comunicación, sabiendo que no hay equipo sin comunicación, la cual no se debe entender solo como transmisor de significados entre los integrantes, sino como una comprensión de los mismos, como las ideas, la información, los sueños y metas.

De acuerdo con Fishman (2000), comunicarse en la organización implica una comunicación real que se logra en el momento en que el director escucha y se expresa con confianza ante sus empleados. Sin embargo, mientras que la comunicación constituye arma de doble filo, “cuando se usa con competencia, fortalece el logro de un clima de tranquilidad y alianza entre el director líder y sus seguidores, en cambio cuando se comete abuso puede causar dolor, ira y agravios y dar lugar a un entorno destructivo dentro de la institución” (p. 110).

La comunicación en las organizaciones realiza una variedad de funciones, guiando el comportamiento personal a través de una jerarquía de autoridad a la que se ajustan los empleados. Además, la comunicación informal contribuye a controlar la actuación de los empleados como objetivo central, dependiendo del grado de confianza de los integrantes de la organización.

Motivación: La medida de la motivación constituye un factor importante que determina el clima en una organización educativa. Al respecto, Robbins (1987) menciona que “es la voluntad de poner un buen empeño para conseguir los objetivos propuestos, debido a la disposición para satisfacer determinadas necesidades” (p. 123). Se toman en cuenta tres elementos fundamentales: necesidades, esfuerzos y objetivos de la organizacionales. El esfuerzo mide la intensidad de una persona comprometida, motivada con sus objetivos. Sin embargo, a pesar de un alto grado de motivación no será posible obtener resultados beneficiosos del trabajo si no se dirigen los esfuerzos a favor de ello. persona. A su vez, Fischman (2000) sostiene que la motivación intrínseca permite durar mucho tiempo y crear una relación leal con la organización. Cuando una organización establece incentivos apoyados únicamente en factores humanos externos como salarios altos o bonos económicos, los empleados se encaminan únicamente en eso dejando de lado su motivación intrínseca.

Confianza: Constituye una intensa confianza o creencia en la probidad y la honestidad propia, así como la de los demás, lo hace posible que las personas sean capaces de compartir sus sueños, sus necesidades con mayor interés, trabajando en equipo en forma afectiva lo que da lugar a obtener resultados comunes. Para Martín (1999), las organizaciones exitosas muestran un alto grado de confianza mutua entre sus integrantes lo que significa que confían entre si por su carácter, habilidades e integridad.

La participación: Constituye una fuerte convicción o confianza en la integridad y honestidad propia, así como la de los demás lo que hace posible que las personas compartan sus intereses, sueños y necesidades con una relevancia cada vez más alta que le permite trabajar juntos de manera efectiva para lograr objetivos comunes (Martín, 1999). Las organizaciones de alto desempeño tienen un elevado grado de confianza mutua en cada uno de sus integrantes, lo que significa que ellos confían en el carácter, las habilidades y la integridad de cada miembro.

El clima institucional siempre va a contribuir a mejorar la calidad de servicio que brinda la institución la cual se refleja en el buen desempeño de los integrantes de

la comunidad educativa. En este sentido, el desempeño tiene que ver con el cumplimiento de una función laboral que, en sí misma, está determinada por los profesores, los estudiantes y los factores ambientales.

Por ello, el buen desempeño se logra mediante la capacitación, actualización y la evaluación, permanentes. Al respecto, Valdés (2004), menciona que la capacitación en un campo efectivo es un trabajo educativo relacionado con la práctica del conocimiento obtenido en el proceso de formación vocacional tanto en el área teórica como en el conocimiento práctico sobre la enseñanza y el comportamiento. En este sentido, las conductas (comportamientos) y las actitudes de las personas promueven la capacitación y las relaciones entre las personas, el desarrollo maestro y los métodos de hormigas, los procesos y los métodos de enseñanza contribuyen a la capacitación.

En relación a la evaluación, Valdés (2009) afirma que los docentes lo entienden como una colección de supuestos, principios y conceptos; así como las herramientas, métodos, técnicas y procedimientos que los gerentes, estudiantes, padres y maestros se conectan entre sí, contribuyendo a la recolección y la sistematización que anteriormente consideraban importantes; es lograr juicios razonables sobre la calidad del ejercicio profesional. Dichas apreciaciones valorativas deben tenerse en cuenta en las decisiones que se tomen a cerca de la condición laboral de los docentes y sus planes de formación (página 13).

Así mismo, Montenegro (2003), considera que “la labor de los profesores es entendida como el desempeño de sus actividades que se hace visible mediante factores relacionados con los profesores, los estudiantes y el medio ambiente” (p. 18). El mismo autor considera a la eficiencia del aprendizaje como el proceso de trabajo del docente centrado en la tarea de estudiar constantemente su propio trabajo, gracias al cual tomará conciencia de las situaciones que se le presenten, determinadas por su propia valoración, así como evaluar las acciones de los directores y supervisores como estrategia de incentivos (p. 23).

En tanto que, Picón (1990), citado en Nieves (1997), afirma que “el docente no solo debe explicar los temas, el docente debe ser quien guíe a los alumnos en el aprendizaje, no sólo en términos de conocimiento e información, sino además de aspiraciones, actitudes, hábitos, ideales y preferencias del grupo de liderazgo” (p. 7). De igual manera, Fernández (2008) sostiene que “la enseñanza efectiva se considera como una autoevaluación que los docentes hacen sobre la calidad y eficacia del conjunto de actividades que realizan en su vida laboral” (p. 115)

Cabe señalar que las actividades pedagógicas involucran además de las tareas de aula, aquellas que se realizan en la institución educativa, destacando aspectos: el aprecio del profesor, la responsabilidad en el ejercicio de las actividades laborales, incluyendo las relaciones entre las personas con la comunidad educativa.

En resumen, se puede decir que la eficacia de la enseñanza incluye dos aspectos fundamentales: lo que sucede en el aula de clases y lo que ocurre en la organización educativa.

Por otro lado, la definición de la evaluación docente difiere en el perfil, pero no en la raíz o el contenido de las teorías individuales. Además, evaluar la eficacia docente es vital y necesaria tal como se evalúa a los alumnos. En la medida en que produzca resultados con el error mínimo, tomar decisiones en base a estos resultados mejorará el nivel de enseñanza-aprendizaje.

En este sentido, Mateo (2005) sostiene que “evaluar al docente implica un papel fundamental en el fortalecimiento porque la comunicación educativa es inevitable y obviamente existe la percepción de que el rendimiento se queda atrás tras cualquier mejora significativa en las escuelas”. personal docente” (p. 95). De manera similar, continuó, “que existe un vínculo territorial entre los extremos de la triada evaluación docente – mejoramiento y desarrollo docente – mejoramiento de la calidad institucional, se necesita realizar medidas de gestión de control sustancial de la calidad” (p. 95).

En la misma línea, la contribución de Valdés (2004) se explica en el nivel que intenta crear una cultura que nos facilite considerar la evaluación como un instrumento que conduce al reflejo de la acción y el resultado, para desarrollar planes de mejora institucional para superar sistemáticamente las dificultades en el campo del objetivo. Al respecto, Murillo y Cuenca (2007) apuntan que “un sistema evaluativo del desempeño constituye un conjunto de instrumentos que determinan en qué medida los evaluados ayudan a conseguir los estándares requeridos para el puesto o puestos en el que se desempeñan, el reconocimiento dentro de la empresa, así como el propósito de la organización” (p. 123).

Montenegro 2003) reconoce que evaluar el trabajo docente constituye un asunto prioritario en la política docente de muchos países, especialmente en los países desarrollados. Esto se debe a distintas razones relacionadas literalmente con la obligación de fortalecer los resultados positivos en el aprendizaje dentro del sistema educativo y con la suposición de que los docentes juegan un rol fundamental en obtención de resultados positivos. Durante mucho tiempo se ha asumido que los profesores tienen autonomía en el manejo del aula, una posición que está comenzando a modificarse en términos de responsabilidad por la calidad de su desempeño y que la evaluación es una manera de garantizar su logro (p. 2).

Resumiendo, se puede afirmar que evaluar la labor de un docente es valorar el desempeño de su responsabilidad y deberes además de sus logros en función del puesto que ocupa, dentro del marco de tiempo determinado, determinado y congruente con los resultados esperados en la organización.

Así mismo es importante destacar que desde hace poco tiempo, el sistema de evaluación docente ha evolucionado como una herramienta que ayuda a mejorar el aprendizaje de todos los participantes de la evaluación. Por esta razón, es importante analizar y discutir conjuntamente todos los datos que surgen durante el proceso de evaluación, de ahí la necesidad de identificar las funciones que debe realizar la evaluación de la eficacia del aprendizaje.

En este sentido, Valdés (2004) concluye de la siguiente manera: la evaluación tiene una función de diagnóstico, los principales aciertos y errores de los docentes a lo largo de un período de tiempo y esto orientará al líder, al jefe de la institución educativa o al propio docente sobre el aprendizaje y la superación. La función de aprendizaje agrega métricas de desempeño de los maestros para contribuir a la experiencia de aprendizaje en el sitio. La función educativa permite a los profesores determinar cómo se observa su trabajo y eliminar cualquier deficiencia. La función desarrolladora facilita a los docentes madurar y tomar conciencia de los aciertos y desaciertos de su trabajo, centrándose constantemente en la autoevaluación crítica.

Por ello, el propósito fundamental de una buena evaluación consiste en determinar las calificaciones, la capacitación y el desempeño de un maestro. Por esta razón, el objetivo de la evaluación busca mejorar el aprendizaje en la I.E. y en el aula de clases. Este objetivo se basa en el desarrollo educativo continuo, mediante el cual una persona puede mejorar y así cambiar el resultado final en la nota oficial. Por ello, los mejores resultados se logran cuando existe una buena combinación de desarrollo de los componentes de la comunidad educativa, evaluación de docentes y mejoramiento escolar.

De acuerdo a ello, Mateo (2000) considera que las diferentes experiencias con la evaluación docente dan a conocer que existen algunas metas o razones para implementar un plan de evaluación de los docentes, y experimentos similares nos muestran que no existe tal cosa, sino que existen alternativas propietarias ya que todas contribuirán, algunos en menor medida, al fortalecimiento de la enseñanza, y con ella la calidad de todo el proceso educativo en general (p. 241).

Así mismo, Valdez (2004), establece que, a menudo, las iniciativas de mejora escolar exitosas son esfuerzos escolares que se enfocan en alguna prioridad realista que permita la satisfacción de las necesidades estudiantiles y crear fuerza de motivación para los trabajadores de las mismas.

Otro objetivo de la evaluación docente es la rendición de cuentas y la profesionalidad pedagógica. Al respecto se ha encontrado que los docentes son los principales defensores de esta rendición, debido a que disponen de una visión profunda de la docencia como una profesión con estándares determinados y propios, principios éticos e incentivos de la propia institución para aprender. Este tipo de valoración se enfoca en recopilar datos para contribuir en la mejora de los maestros con brechas en el desempeño.

En este aspecto, para lograr los propósitos de la evaluación docente es importante tomar en cuenta la propuesta del MINEDU, plasmada en los dominios del buen desempeño docente, en los que se incorporan un conjunto de competencias y desempeños relacionados con el trabajo docente que causan un impacto positivo en el aprendizaje de los alumnos. En este sentido, se recomienda cuatro dominios o campos paralelos:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Estos incluyen la preparación del trabajo del docente desarrollando programas de estudio, bloques de enseñanza y sesiones de capacitación en un enfoque de inclusión e interculturalidad. Esto incluye el saber de las particularidades socioculturales (tangibles e intangibles) y cognitivas básicas de los estudiantes, el manejo del contenido pedagógico y disciplinario, así como la selección de recurso, la educación, las estrategias y la evaluación de los resultados del aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Está referida a como se conduce el proceso de aprendizaje con un currículo que valora la diversidad y la inclusión en su máxima expresión. Esto afecta a la pedagogía en la implementación de un entorno adecuado para que el estudiante aprenda, la gestión de campos temáticos, la motivación estudiantil, el manejo de diversas estrategias y metodologías de evaluación, incluido el uso de recursos educativos actualizados y pertinentes. Esto incluye el uso de una variedad de herramientas y criterios para ayudar a identificar los éxitos y problemas académicos, así como las áreas de aprendizaje que necesitan una mejora.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Involucra participar activamente en la administración educativa y democrática de la institución con el fin de fortalecer la comunidad de aprendizaje. Esto necesita una comunicación directa y efectiva con los diferentes integrantes del ambiente educativo, participando en la implementación, ejecución y evaluación del PEI. El PEI con un entorno institucional favorable involucra el reconocimiento y el respeto por la comunidad y sus particularidades, así como la responsabilidad compartida de la familia por el resultado del aprendizaje.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Incluye las prácticas y los procesos característicos de la formación y desarrollo docente desde la mirada de su profesionalidad. Para ello se debe reflexionar sistemáticamente acerca de las prácticas docentes de los profesores, el trabajo en equipo, la cooperación entre iguales y su participación en las actividades de desarrollo de su ejercicio profesional. Involucra la rendición de cuentas sobre los procesos y logros del aprendizaje, además de la gestión de la información relacionada con la formulación e implementación y ejecución de políticas educativas a nivel regional y nacional.

Cada dominio se estructura en base a las competencias y desempeños que serán evaluados en los docentes y que finalmente se traducen en indicadores de evaluación. Al respecto, Valdez (2004), “mencionó que los indicadores tienen la ventaja de que, además, se oponen a la discusión acerca del proceso educativo en las comunidades en democracia, brindando testimonio esencial, importante y de fácil acceso, entendible incluso para personas desprevenidas” (p. 58).

Cabe señalar que los indicadores deberían tener su base en teorías educativas o modelos de procesos educativos. Ello contribuye a su medición y proporciona información sencilla de entendimiento. Así mismo, Sánchez (2008), afirma que los aspectos del aprendizaje efectivo se relacionan con aspectos como el dominio tecnológico, el dominio científico, la responsabilidad de realizar las propias funciones, la relación interpersonal con todas las personas, los valores y la ética docente (p. 143).

La evaluación del desempeño docente, se llevó a cabo en base a las dimensiones consideradas para tal fin y se basan en el aporte de Valdés (2004) quien considera cuatro aspectos importantes de la actividad pedagógica:

Capacidades pedagógicas: Implican que la tarea docente es una de los dominios más complicados de las actividades humanas. Para hacer bien este trabajo se requiere un sólido conocimiento científico, así como un profundo conocimiento pedagógico, habilidad e ingenio” (p. 61).

Emocionalidad: “Los procesos emocionales, el estado emocional y emocional son la forma y las características comunes de la prueba. Las emociones son un experimento directo y directo de todas las impresiones” (Valdez, 2004, p 1. 66). Por tanto, cada docente debe aprender a manejar su autorregulación, manejar las emociones adversas en el proceso de enseñanza y en las relaciones personales con los alumnos, compañeros, padres y líderes educativos.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: Está relacionada con la realización de una tarea educativa. Valdez (2004) tiene en cuenta la asistencia y puntualidad, la implicación del profesorado en las reuniones de método o momentos de reflexión, el respeto de las normas de convivencia, la continuidad del aprendizaje, el factor de implicación individual para tomar decisiones que favorezcan a la organización, entre otras.

Relaciones interpersonales: Valdez (2004), señala que es necesario tener en cuenta la complejidad de la relación entre la comunidad escolar y sus organizaciones, la comunidad docente, la familia, las instituciones públicas y la sociedad en conjunto. La relación docente-alumno tiene un papel fundamental en estas interrelaciones, no solo dentro del aula, además se incluye lo que se realiza en el trabajo de los docentes en el entorno del aula (p. 69).

En resumen, se puede decir que las actividades educativas no solo incluyen las tareas propias de la clase, sino también las tareas que se realizan en una institución educativa, incluyendo aspectos: potencial educativo, sentimientos de los

estudiantes, docentes, cumplimiento de sus funciones. Se tiene en cuenta la función laboral y la relación personal con el entorno escolar.

III. METODOLOGÍA

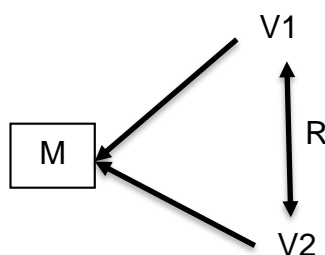
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

Es de tipo fundamental porque se enraíza en y dentro de la estructura teórica, cuyo propósito fue ampliar el conocimiento científico (comprobar la asociación entre las variables estudiadas), pero no contrastarlo con aspectos prácticos. Se utiliza el método de inferencia de hipótesis porque de esta manera se formulan hipótesis y luego se prueban o refutan sobre la base de una teoría establecida.

Diseño de Investigación

Es correlacional, con un grupo de investigación, buscando relacionar las variables propuestas. Se representa de la siguiente manera:



Donde:

M: Muestra

V1: Clima institucional

V2: Desempeño docente

R: Relación entre las dos variables de estudio.

3.2. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Estuvo constituida por 43 docentes de educación de secundaria de la I.E. N° 80081.

Criterios de inclusión: Se incluyeron a todos los docentes del nivel secundaria de la I.E. N° 80081.

Criterios de exclusión: No se incluyeron a los docentes del nivel primaria de la I.E. N° 80081, así como se excluyó al personal directivo, administrativo y de servicio

La población se determinó tal como se muestra en la tabla 1:

Tabla 1

Distribución del personal docente de secundaria de la I.E. N° 80081.

Tipo de personal	H	M	Subtotal
Docente	19	24	43
Total			43

Nota: Cuadro de Asignación de Personal 2022

Muestra

La muestra se conformó por el total de la población, ser una cantidad pequeña.

Muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico intencional debido a la conveniencia del investigador, donde todos los individuos integrantes de la muestra son seleccionados, incluyéndose a todo el personal docente.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta. Al respecto, Sánchez, Reyes y Mejía (2018) lo consideran como un procedimiento que utiliza para recoger información (datos) conformado por un número determinado de reactivos con la finalidad de recabar información en una muestra.

Cuestionario de encuesta. En la presente investigación se han utilizado dos cuestionarios.

Cuestionario del clima institucional: Este cuestionario está estructurado en 18 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación. Cada ítem tiene cuatro alternativas de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces.

La validez fue determinada mediante la apreciación de cinco jueces expertos quienes concluyeron que el 100% de los ítems tienen un nivel excelente por tanto procedía su aplicación.

La consistencia interna de los datos fue determinada mediante el coeficiente Alpha de Cronbach con un $\alpha = 0.85$, que implica una alta confiabilidad del instrumento.

Cuestionario del desempeño docente: Este cuestionario tiene como objetivo determinar el conocimiento acerca del desempeño docente. Está formado por 28 ítems, en cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales. Es una escala de tipo Likert donde cada ítem tiene cuatro alternativas de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca.

La validez se determinó mediante la participación de 3 expertos quienes opinaron que todos los ítems eran válidos por tanto procedía su aplicación. Así mismo, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, con un $\alpha = 0.89$, por lo que se concluye que el instrumento muestra una alta confiabilidad.

3.4. Procedimientos

Se inició con la búsqueda y validación de los instrumentos. La validación se llevó a cabo mediante el criterio de jueces expertos, quienes hicieron las respectivas observaciones respectivas. La confiabilidad se obtuvo con el coeficiente Alpha de Cronbach.

Validados los instrumentos se coordinó con la dirección de la I.E. la fecha y hora de la aplicación de los instrumentos, informando a los docentes de la autorización de la dirección y de los beneficios que se lograrán conociendo la realidad de las variables.

Se aplicaron los dos instrumentos a la muestra de docentes seleccionados en la fecha y hora previstas. Los datos obtenidos se estructuraron en tablas y gráficos utilizando una hoja Excel y la prueba de hipótesis se realizó utilizando el software IBM SPSS v.25.

3.5. Métodos de análisis de datos

Se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial. La parte descriptiva se realizó mediante la presentación de tablas y gráficos tanto para las variables como para las

dimensiones; realizando los cálculos respectivos de frecuencias absolutas y porcentuales que indican el nivel de las variables.

En la estadística inferencial se utilizó la Correlación de Pearson como estadístico de para verificar la correlación entre las variables y entre la variable clima institucional y las dimensiones del desempeño docente.

3.6. Aspectos éticos

Para la ejecución de la presente investigación se cumplido rigurosamente todas las disposiciones expresadas en el Manual APA 7ma edición, adoptando y teniendo en cuenta los principios éticos para la veracidad de la información.

En la redacción del marco teórico se ha cumplido con citar a todos los autores mencionados cumpliendo con todas las exigencias al respecto, ello se sustenta también en el acta de verificación de Turnitin, la ficha de validación del juicio de expertos, la declaración de autoría de la investigación, la carta de autorización de uso de datos y la carta de autorización de la I.E. N° 80081, dando la aprobación y consentimiento para la ejecución de la encuesta, respetando las decisiones de los integrantes de la muestra.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Nivel de clima institucional en la I.E. 80081 “Julio Gutiérrez Solari” distrito de Huanchaco.

Nivel	F	%
Alto	19	44.19%
Medio	23	53.49%
Bajo	1	2.33%
Total	43	100.00%

Nota: Base de datos obtenida en la aplicación del cuestionario de clima institucional.

En la tabla 2 se observa que el 53.49% de docentes percibe un clima institucional que se ubica en el nivel medio, mientras que el 44.19% considera que se encuentra en un nivel alto y solo el 2.33% percibe que existe bajo clima institucional.

Tabla 3

Nivel de desempeño docente en la I.E. 80081 “Julio Gutiérrez Solari”, durante el año 2022.

Nivel	F	%
Alto	36	83.72%
Medio	7	16.28%
Bajo	0	0.00%
Total	43	100.00%

Nota: Base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Descripción y análisis

Al identificar el nivel del desempeño docente que existe en la I.E. 80081, durante el año 2022, según Tabla 3, se visualiza que el 83.72% de los docentes expresan tener un nivel alto y el 16.28%, en nivel medio.

Tabla 4

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 80081, distrito de Huanchaco

			Desempeño docente		Total
			Alto	Medio	
Clima Institucional	Alto	Recuento	16	2	18
		% del total	37.2%	4.7%	41.9%
	Medio	Recuento	20	4	24
		% del total	46.5%	9.3%	55.8%
	Bajo	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	2.3%	2.3%
Total	Recuento		36	7	43
	% del total		83.7%	16.3%	100.0%

La tabla 4 muestra los resultados del cruce del clima institucional y el desempeño docente. Se visualiza que el 83,7% de docentes refiere un nivel alto de desempeño docente y para el 16,3% existe un nivel medio del mismo. Además, el 41,9% posee un alto nivel de clima institucional, el 55,8% manifiesta un nivel medio y el 2,3%, un nivel bajo. Ello implica, que es importante mantener un buen clima institucional para mejorar el desempeño docente en la institución educativa

Prueba de normalidad

La prueba utilizada fue el coeficiente de correlación de Pearson, que nos permitió medir la relación estadística entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 80081 de El Milagro, año 2022.

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 80081 de El Milagro, año 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 80081 de El Milagro, año 2022.

Tabla 5*Relación entre el clima institucional y el desempeño docente*

		Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	0,708**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	43

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

En la tabla 5 se observa la relación entre las variables entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 80081 “Julio Gutiérrez Solari”, durante el año 2022. La correlación obtenida es alta ($r=0,708$) y estadísticamente significativa debido a que el valor $p = 0.000 < 0.05$, confirmando la hipótesis de investigación en el siguiente sentido: existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en docentes del nivel secundaria de la I.E. N° 80081 distrito de Huanchaco, durante el año 2022.

Prueba de hipótesis específica 1:

H0: No existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión de capacidades pedagógicas en la I.E. 80081 de El Milagro, año 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión de capacidades pedagógicas en la I.E. 80081 de El Milagro, año 2022.

Tabla 6

Relación entre el clima institucional y la dimensión de capacidades pedagógicas del desempeño docente

		Clima institucional	Capacidades pedagógicas
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	0,354*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	43	43
Capacidades pedagógicas	Correlación de Pearson	0,354*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	43	43

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Descripción y análisis

En la tabla 6 se visualiza que el coeficiente de correlación ($p=0.354$), entre la variable de clima institucional y la dimensión de capacidades pedagógicas del desempeño docente en la I.E. 80081 “Julio Gutiérrez Solari, durante el año 2022, de acuerdo a la percepción éstos, es alta y estadísticamente es significativa ($p=0.020 < 0.05$), lo que permite confirmar la hipótesis de investigación que “existe una relación significativa entre el clima institucional y las capacidades pedagógicas del desempeño docente que existe en la I.E. 80081 “Julio Gutiérrez Solari”, durante el año 2022”.

Prueba de hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión de emocionalidad del desempeño docente en la I.E. 80081 de El Milagro, año 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión de emocionalidad del desempeño docente en la I.E. 80081 de El Milagro, año 2022.

TABLA 7

Relación entre el clima institucional y la dimensión de emocionalidad del desempeño docente en la I.E. 80081, año 2022

		Clima institucional	Emocionalidad
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	0,513**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Emocionalidad	Correlación de Pearson	0,513**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

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

Descripción y análisis

Al observar la tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación ($r=0.513$), entre la variable de clima institucional y la dimensión de emocionalidad del desempeño docente en la I.E. 80081 “Julio Gutiérrez Solari”, durante el año 2022, de acuerdo a la percepción éstos, es alta y estadísticamente es significativa ($p= 0.000 < 0.05$), confirmando la hipótesis de investigación que “existe una relación significativa entre el clima institucional y la emocionalidad del desempeño docente en la I.E. N° 80081 distrito de Huanchaco, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3:

H0: No existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en la I.E. 80081 de El Milagro, año 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en la I.E. 80081 de El Milagro, año 2022.

TABLA 8

Relación entre el clima institucional y la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en la I.E. 80081, año 2022

		Clima institucional	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	0,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Correlación de Pearson	0,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

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

Descripción y análisis

Al observar la tabla 8 se aprecia que el coeficiente de correlación ($r=0.354$), entre el clima institucional y la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones que existe en la I.E. 80081 “Julio Gutiérrez Solari”, durante el año 2022, de acuerdo a la percepción éstos, es alta y estadísticamente significativa ($p= 0.000 < 0.05$), confirmando la hipótesis de investigación que “existe una relación significativa entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la I.E. 80081 “Julio Gutiérrez Solari”, durante el año 2022.

Prueba de hipótesis específica 4:

H0: No existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño docente en la I.E. 80081 de El Milagro, año 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño docente en la I.E. 80081 de El Milagro, año 2022.

TABLA 9

Relación entre el clima institucional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño docente en la I.E. 80081 de El Milagro, año 2022

		Clima institucional	Relaciones interpersonales
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	0,549**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	0,549**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

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

Descripción y análisis

Al observar la tabla 9 se visualiza que el coeficiente de correlación ($r=0.354$), entre el clima institucional y la dimensión de relaciones interpersonales que existe en la I.E. 80081, durante el año 2022, de acuerdo a la percepción éstos, es alta y estadísticamente significativa ($p= 0.000 < 0.05$), confirmando la hipótesis de investigación que “existe una relación significativa entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en la I.E. 80081 “Julio Gutiérrez Solari”, durante el año 2022.

V. DISCUSIÓN

Se buscó determinar la relación entre el clima institucional con el desempeño que muestran los docentes en la I.E. N° 80081 en el año 2022. Al respecto se determinó una correlación positiva alta ($r = 0.708$) estadísticamente significativa ($p < 0.01$), lo que implica que, al mejorar el clima institucional, también se fortalecerá el desempeño de los docentes. Esto también se ve favorecido por nivel medio y alto del clima institucional y un alto nivel en el desempeño de los docentes. Estos resultados difieren con los de Rubio (2020) quien encontró una correlación débil entre el clima laboral y del desempeño docente; con Ramos (2018) quien trabajando con el clima organizacional y el desempeño docente determinó una correlación positiva moderada ($Rho = 0.485$); Saavedra (2018) trabajando con el clima laboral y desempeño docente determinó la existencia de una correlación positiva moderada.

Además, concuerda con los resultados de Diaz y Merino (2017) quienes determinaron una correlación positiva alta ($Rho = 0.771$) entre el clima institucional y el desempeño docente. Así mismo, resultados similares obtuvo Nolasco (2018) en Huancayo, quien determinó una alta correlación significativa ($Rho = 0.765$) entre el clima institucional y el desempeño docente. Además, guarda relación con el trabajo de Mena (2019) quien demostró una correlación estadística muy fuerte, confirmando que un buen clima organizacional fortalece el desempeño de los docentes.

La correlación positiva entre ambas variables nos indica que resulta muy favorable el fortalecimiento del clima laboral dentro de la institución educativa porque con ello se mejora el desempeño docente. Al respecto, Martín (2000) sostiene que el buen clima dentro de una institución constituye uno de los factores más relevantes que determinan el funcionamiento y el proceso organizacional, sujetándose a los procesos permanentes de innovación y cambio. Es importante mencionar, para que docente realice un trabajo de calidad necesita de un entorno favorable donde las cualidades físicas de los materiales, la representación de las características de los individuos o grupos, los prototipos de las relaciones humanas y el sistema de

valores, creencias y estructuras cognitivas (CISE, 2007) le sean favorables, de tal manera que su desempeño contribuya a brindar una educación de calidad.

Así mismo, al existir un buen clima institucional, porque los resultados indican que un porcentaje considerable de docentes perciben un alto nivel, se puede deducir que la comunicación es eficaz en todos los niveles de la institución educativa (Fishman, 2000), existe buena motivación que permite poner más empeño en el desarrollo de las actividades, una buena confianza en la honestidad e integridad de los docentes para trabajar en equipo y la participación permanente que hace posible trabajar juntos de forma más efectiva y lograr objetivos comunes.

Un adecuado clima institucional constituye un aliciente para que el docente pueda autoevaluarse y reflexionar sobre su práctica pedagógica, buscando nuevas alternativas para mejorar cada día y que le permitan promover aprendizajes significativos en sus estudiantes fomentando las diversas formas de pensamiento (reflexivo, crítico, complejo) (Padilla, 2016). Por ello, los buenos resultados obtenidos reflejan que los docentes son capaces de desarrollar procesos fundamentales dentro del ámbito social que causen impacto directo o indirecto en los distintos entornos donde interactúa (aula, institución, comunidad). Sin embargo, no solo debe quedarse en ello, sino que debe buscar la transformación de estructuras cognitivas y emocionales de los estudiantes involucrando la actualización reflexiva permanente sobre el conocimiento pedagógico interactuando con la sociedad lo que le facilita conocer su propia práctica docente (Dimaté et. al., 2017)

Al analizar la relación entre la variable clima laboral con las dimensiones del desempeño docente se obtuvieron resultados similares. Así, a nivel de dimensiones se ha obtenido una relación positiva baja ($r = 0.354$) estadísticamente significativa ($p < 0.01$) entre el clima organizacional y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente en la I.E. N° 80081 "Julio Gutiérrez Solari". Esta baja correlación implica que es muy probable que existan otros factores que inciden en las capacidades pedagógicas del docente y que no solo se relaciona con el clima laboral.

Al respecto, Valdez (2004) considera que la actividad realizada por el docente en el aula requiere de un buen manejo del conocimiento científico y pedagógico, desarrollo de habilidades e ingenio. Por su parte, Sepúlveda, Opazo y Sáez (2013) afirman que un docente que hace gala de sus capacidades pedagógicas debe manejar buenas capacidades didácticas y una información de calidad que resulte interesante para el estudiante, fácil de recordar y sobre todo que lo pueda aplicar en situaciones nuevas de su entorno, ello facilitará el logro de aprendizajes significativos.

Por su parte, Villarroel y Bruna (2017) afirman que las capacidades pedagógicas destacan la disposición de motivación a los estudiantes, promoviendo la autonomía y un clima adecuado en el aula. En este sentido, el docente de la Institución Educativa “Julio Gutiérrez Solari” mejora sus capacidades pedagógicas cuando participa activamente en programas que contribuyen a mejorar su práctica pedagógica, haciendo uso de material bibliográfico especializado en el desarrollo de su área lo que le facilita desarrollar con facilidad sus experiencias de aprendizaje, utilizando recursos propios del entorno y las estrategias más convenientes para lograr aprendizajes significativos por los estudiantes.

Es importante destacar, también, que el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los profesores no solo debe estar enmarcado en el desarrollo de habilidades pedagógicas o el compromiso y disposición social que favorezcan la formación de los estudiantes, sino que debe incluir necesariamente el gestionar de la institución educativa, favoreciendo el desarrollo de una cultura democrática, participando en la planificación e implementación de políticas educativas que ayuden al alumnado en general al logro de habilidades y competencias para la vida. En este sentido, es importante mencionar que las capacidades pedagógicas de los docentes deben involucrar tres dimensiones: el aprendizaje estudiantil, la gestión educativa y el fortalecimiento de las políticas educativas de la institución (Robalino, 2007).

Al relacionar la variable clima institucional con la dimensión emocionalidad se determinó una correlación positiva moderada ($r = 0.513$) estadísticamente significativa ($p < 0.01$) en los docentes de la I.E. N° 80081 "Julio Gutiérrez Solari". Ello implica que, al fortalecer el clima institucional, también se mejorará la emocionalidad en el desempeño de los docentes. El control de las emociones por parte del docente resulta fundamental en proceso de enseñanza aprendizaje donde se involucra el docente, tal como lo indica el alto nivel de emocionalidad de los docentes. Para ello es importante que el docente gestione sus emociones favoreciendo sus relaciones interpersonales con los estudiantes, con los padres de familia, directivos y demás docentes que forman parte de la comunidad educativa.

En este aspecto, la emocionalidad de los docentes se ve favorecida, tal como lo afirma Rendón (2019), porque ellos serán capaces de identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas socioemocionales a través de la integración de conocimientos, valores y movilizando habilidades sociales y habilidades emocionales para una actuación en el entorno real. Ello implica que se debe poner en acción integrada el saber ser, saber hacer y el saber conocer en todas las interacciones y en los distintos entornos utilizados para el proceso de aprendizaje (Rendón, 2011).

Así mismo, de acuerdo a los resultados, un elevado porcentaje de docentes (81,4%) percibe un nivel alto de emocionalidad en su desempeño, ello implica que ellos se adaptan al entorno de la institución educativa, de manera correcta y adecuada lo que le permite sentirse satisfecho con la labor realizada y a su vez puede alcanzar las metas personales y profesionales que él se ha trazado. Esto le permitirá formar estudiantes que desarrollan habilidades sociales para actuar con empatía, actuar correctamente en los diferentes escenarios, sintiéndose motivados y seguros de sí mismos.

En este sentido, es de vital importancia que los docentes desarrollen las competencias emocionales necesarias que vayan paralelas a sus conocimientos y experiencias académicas porque ello le va permitir entender y ser consciente de la puesta en práctica de su labor docente y que repercuta en el logro de aprendizajes

significativos por parte de sus estudiantes. Estas competencias deben reflejarse en las habilidades y destrezas que le hagan posible interrelacionarse e interactuar con sus pares de manera satisfactoria, así como a la contribución de satisfacer internamente y el alcance de éxitos profesionales y personales, adaptándose adecuadamente al contexto donde lleva a cabo su práctica pedagógica (Hernández, 2017).

Además, la emocionalidad del docente resulta fundamental para poner en práctica la capacidad de él para superar los contratiempos del día a día con los enfrenta dentro de las aulas o en el entorno como medio de aprendizaje. Ello hace posible que irradian en otros esa sensación de seguridad en la solución de los problemas que se presentan en los distintos ámbitos otorgándole sentido a sus acciones que realiza y sus relaciones con otras personas desarrollando habilidades comunicativas efectivas que hacen posible que gestionen mejor su interrelación y relación social. Todo ello le proporciona las herramientas para gestionar sus emociones y poder entender mejor las necesidades estudiantiles (Segura, Cacheiro y Domínguez, 2020).

Cuando se relacionó el clima institucional con la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, se obtuvo una correlación positiva alta ($r = 0.761$) estadísticamente significativa, en los docentes que participaron de la investigación. De acuerdo a ello, el fortalecimiento del clima institucional incidirá favorablemente en la responsabilidad de los docentes para desempeñar sus funciones en la I.E. donde se llevó a cabo la investigación.

En este sentido, la responsabilidad de los docentes en el desempeño de sus funciones se hace visible cuando ellos participan en las actividades, reuniones y organizadas por el personal directivo o los grupos de interaprendizaje, siendo capaces de dar opiniones o sugerencias que enriquezcan los fines de la comunidad educativa, gestionando proyectos de innovación o mejora, cumpliendo sus funciones de acuerdo a lo especificado en la normatividad vigente y tomando en cuenta sus derechos y obligaciones que le corresponden.

Se ha determinado que la responsabilidad en el desempeño de sus funciones es percibida como nivel alto por el 58.14% de los docentes y como nivel medio por el 41,86% de los mismos. En este sentido, se puede afirmar que no existe un criterio unificado en relación a la responsabilidad que ellos deben asumir y probablemente existan determinados factores que incidan en este resultado. Al respecto, Jordán, alemán y Camacho (2020) existen diversos factores en los cuales el docente debe interactuar con sus estudiantes, como el contexto familiar, la asignación de recursos, las demandas de la sociedad, entre otros. Para ello, el docente tiene la responsabilidad de formar a los estudiantes en el logro de competencias básicas para que ellos sean capaces de desenvolverse en el entorno social y resolver problemas que enfrenten en su vida diaria (Pire y Rojas, 2020).

Por ello, resulta fundamental que el personal docente y las organizaciones educativas en conjunto busquen lograr un óptimo nivel en el cumplimiento de sus funciones que le competen, por lo que deben demostrar una gran responsabilidad, de tal manera que sean capaces de direccionar el logro de competencias de los estudiantes de acuerdo a las demandas de la sociedad, contribuyendo con ello al logro de un servicio de calidad para todos los usuarios. Esta responsabilidad se debe reflejar en el desempeño docente donde cada uno de los maestros interactúe en diferentes entornos con el objetivo de poner en práctica sus competencias en la planificación curricular, la mediación pedagógica y la evaluación educativa (Moya, 2018)

Además, cuando se relacionó la variable clima institucional con la dimensión relaciones interpersonales, se obtuvo una correlación positiva moderada ($r = 0.549$) estadísticamente significativa ($p < 0.01$), en los docentes de la I.E. N° 80081. Este nivel de correlación indica que, si se fortalece el clima de la institución educativa, se fortalecerán las relaciones interpersonales. Sin embargo, no existe una correlación alta o perfecta, lo que indica que existirían otros factores que pueden condicionar al nivel de las relaciones interpersonales del desempeño docente.

Por otro lado, de acuerdo a los resultados obtenidos, la mayor parte de docentes consideran que existe un alto nivel de relaciones interpersonales. Ello implica que

los docentes son capaces de mantener un diálogo asertivo con los demás docentes y los directivos, plantean soluciones frente a los distintos problemas que se observan, apoyan los planes de mejora, dan a conocer los canales de atención a la comunidad educativa mediante mecanismos de comunicación adecuados. Al respecto, Castro et.al. (2020) sostienen que las relaciones interpersonales en la docencia sirven como centro de la comunicación, convivencia, motivación, interacción, esenciales para que el desempeño docente se realice con normalidad. Así mismo, López et.al. (2018), consideran que la existencia de un acogedor clima laboral en la institución educativa, la práctica pedagógica se desarrolla en un ambiente exitoso.

Otro aspecto importante que se debe tener en cuenta en las relaciones interpersonales en el entorno laboral, también está referido al trato bidireccional en la comunicación que debe darse en cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, constituyendo un gran desafío tomar en cuenta las características complicadas de incertidumbre y modificaciones que se presentan en las organizaciones, tomando en cuenta también las diferencias que se presentan en cada individuo dentro de la institución referidos al contexto de donde proceden u otras características como su forma de pensar, su credo religioso, entre otras; lo que resulta difícil para determinadas personas establecer vínculos o que estos no sean duraderos (Tafur, Soriano y Huamán, 2021).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva alta ($r=0,708$) estadísticamente significativa ($p<0.05$) entre el clima institucional y el desempeño docente en los docentes del nivel secundaria de la I.E. N° 80081, durante el año 2022. Así mismo, se percibe un nivel alto (44,19%) y medio (53,49%) de clima institucional y un alto nivel de desempeño docente (83,72%) percibidos por los docentes.
2. Existe una correlación positiva baja ($r = 0.354$) estadísticamente significativa ($p<0.05$) entre el clima institucional y la dimensión capacidades pedagógicas en los docentes del nivel secundaria de la I.E. N° 80081 distrito de Huanchaco, 2022. Además, se percibe un nivel alto de las capacidades pedagógicas en el 65,12% de los docentes.
3. Existe una correlación positiva moderada ($r = 0.513$) estadísticamente significativa entre el clima institucional y la dimensión emocionalidad en los docentes del nivel secundaria de la I.E. N° 80081 distrito de Huanchaco. Así mismo, se percibe un nivel alto de emocionalidad en el 81,4% de los docentes.
4. Existe una correlación significativa alta ($r = 0.761$) estadísticamente significativa ($p<0.05$) entre la variable clima institucional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones en los docentes del nivel secundaria de la I.E. N° 80081 distrito de Huanchaco, 2022. Además, se percibe un nivel alto de responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el 58.14% de los docentes participantes de la investigación.
5. Existe una correlación significativa moderada ($r = 0.549$) estadísticamente significativa ($p<0.05$) entre la variable clima institucional y la dimensión relaciones interpersonales en los docentes del nivel secundaria de la I.E. N° 80081 distrito de Huanchaco. Además, se percibe un nivel alto de relaciones interpersonales en el 86,05% de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a todos los integrantes de la comunidad educativa de la I.E. 80081 “Julio Gutiérrez Solari” distrito de Huanchaco, socializar los resultados obtenidos en la presente investigación con el objetivo de mejorar las deficiencias observadas a nivel de dimensiones, toda vez que no se logró un nivel alto de desempeño al 100% así como la no obtención de una correlación perfecta, lo que indica que puede existir otros factores que condicionen tanto el clima laboral como el desempeño docente.
- Se recomienda la implementación de un programa de desarrollo profesional docente que promueva un buen clima institucional donde se brinde las condiciones adecuadas para la labor docente donde las condiciones permitan el respeto y la promoción de la autonomía como una forma de búsqueda del bienestar en el desarrollo de sus actividades cotidianas asegurando la calidad de su desempeño. Ello implica tomar en cuenta las políticas públicas relacionadas con el proceso educativo y la profesionalidad docente, así como las aspiraciones de lograr un cambio social donde la educación esté al servicio del desarrollo integral de la persona y la sociedad.
- Se recomienda implementar talleres de capacitación permanentes que contribuyan al fortalecimiento de las estrategias de un buen desempeño docente mediante canales de comunicación adecuados, empoderamiento, beneficios, participación e involucramiento de los docentes que contribuyan a mejorar su labor pedagógica dentro de un buen clima institucional para lograr brindar un servicio educativo de calidad.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. (2003). Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9 (1-2), 123-133. <http://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/19885636v9n1-2/19885636v9n1-2p123.pdf>
- Castro, N.A.; Alvarado, W.Y.; Romero, J.C. y Mondragón, D.A. (2020). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 1- 13. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/766/1045>
- Casassus, J. (2000) Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). https://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/gestion_problemas_gestion_educativa_casassus.pdf
- Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (2007). Estados del Arte sobre Políticas Educativas y Desarrollo Regional en las Regiones de Arequipa, Ayacucho, Cajamarca y San Martín. Proyecto Políticas Educativas y Desarrollo Regional 2004-2006. Lima: CISE
- CEPAL (2020). El desafío social en tiempos del COVID-19”, Informe Especial COVID-19, N° 3. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45527-desafio-social-tiempos-covid-19>
- Chiavenato, I. (2009). Administración de los Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Díaz, E.E. y Merino, T.R. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Ugel N° 03 – Trujillo – 2017*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/download/3906/2944/20466>
- Dimaté, C., Tapiero, O., González, C., Rodríguez, R. y Arcila, M. (2017). La evaluación del desempeño docente. *FOLIOS*, 46, 83–95. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345951474007%0ACómo>
- Fernández, J.M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de Primaria de Lima». *Universitas Psychologica*, 7 (2), 385-401

- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana.
- Gonzales, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades privadas de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Maestría]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>
- Hernández, V. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Alternativas en Psicología*, 37, 79 – 92. <https://www.alternativas.me/26-numero-37-febrero-julio-2017/147-las-competencias-emocionales-del-docente-y-su-desempeno-profesional>
- Jordán, A.E.; Alemán, I.M. y Camacho, G.L. (2020). La docencia: el trabajo de los maestros, los roles y las responsabilidades. *RECIMUNDO*, 4 (3), 4 – 13. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591578.pdf>
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M. & Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Espacios*, 39(35), 5. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/a18v39n35p05.pdf>
- Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*. Primer Seminario Viña del Mar, Chile.
- Martin, M., y colbs. (1999). *Clima de trabajo y eficiencia de centros docentes: Relaciones causales*. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá.
- Martín, M (2000). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. *Educación*, 27(2), 103-107.
- Mateo, J. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: Horsori.
- Mateo, J. (2000). La evaluación del profesorado y la gestión de la calidad de la educación. Hacia un modelo comprensivo de evaluación sistemática de la docencia. *Revista de Investigación Educativa*, 18 (1): 7-34. <http://revistas.um.es/rie/article/view/121451/114141>
- Medina, N.A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>

- Messina, D. y L. García (2020). Estudio diagnóstico sobre docentes en América Latina y el Caribe. Documento de Trabajo. Santiago, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- Montenegro, I. A. (2003). Desempeño docente. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Moya Otero, J. (2018). Capacidad profesional docente. Una nueva visión de la Escuela. Cuadernos de Pedagogía, 487, 82–87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6379206>
- Murillo, F.J. (2002). La "Mejora de la Escuela": concepto y caracterización. En F.J. Murillo y M. Muñoz Repiso (Coords.), La mejora de la escuela: un cambio de mirada. Barcelona: Octaedro
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). Clima institucional y liderazgo. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5(3), 1-3.
- Nieves, F. E. (1997). El Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=847601>
- Nolasco, J.M. (2018). Clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32991>
- Padilla, M. (2016). Desempeño docente y la investigación acción. Horizonte de La Ciencia, 1(1), 51–53. <http://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/131/139>
- Peiró, J.M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicancias para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Universitas Psychologica, 3(2), 179-186. <https://www.researchgate.net/publication/228589038>
- Pintado, E. (2007) Comportamiento Organizacional. Lima: Arconde
- Pire Rojas, A., & Rojas Valladares, A. L. (2020). Escuela y familia: Responsabilidad compartida en el proceso educativo. Revista Conrado, 16(74), 387-392. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1376/1366>
- Quispe, E.M. (2019). *Clima institucional y desempeño laboral docente en los centros de educación superior Huamachuco 2019*. [Tesis de maestría].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37960>

- Ramos, E.N. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 6038, Ugel 01, 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34251>
- Rendón, M. A. (2019). Competencias socioemocionales de maestros en formación y egresados de programas de educación. *Praxis & Saber, 10 (24)*, 243-270. <https://www.redalyc.org/journal/4772/477266187011/html/>
- Rendón, M.A. (2011). Incidencia de un programa de intervención pedagógica basado en habilidades de pensamiento crítico-reflexivo y aprendizaje cooperativo en la competencia socioemocional de estudiantes de la básica de la ciudad de Medellín. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 32*. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/28>
- Robalino (2007). Robalino, M. (2007). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. <https://bit.ly/2GaqRlu>
- Robbins, S. (1990). *Comportamiento organizacional*. (Octava ed.). Mexico D.F, Prentice-Hall.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edic.). México: Prentice Hall
- Saavedra, J.A. (2018). *Relación entre el Clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32689?locale-attribute=es>
- Sánchez Benítez, G. (2008). Las estrategias de aprendizaje a través del componente lúdico. <http://www.marcoele.com/descargas/11/sanchez-estrategias-ludico.pdf>.
- Sandoval, M. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas, 10(27)*, 78–82.
- Sandoval F. E. (2001). Ser maestro de secundaria en México: Condiciones de trabajo y reformas educativas. *Revista Iberoamericana de Educación, 25*, 83-102. <http://www.rieoei.org/rie25a04.PDF>

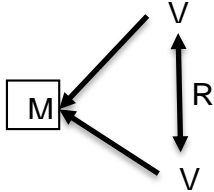
- Segura, J.M.; Cacheiro, M.L. y Domínguez, M.C. (2020). Habilidades emocionales en profesores y estudiantes de educación media y universitaria de Venezuela. *Revista Educare*, 24 (1), 153 – 179. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1232>
- Sepúlveda, A.; Opazo, M. y Sáez, D. (2013). El docente universitario: capacidades pedagógicas para hacer clases, percepción de sus protagonistas. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 13 (25), 67-80. <https://www.redalyc.org/pdf/2431/243131249005.pdf>
- Silva, Z. (2011). El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro. [Tesis de Maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar, sede Huaquillas. <https://www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868>
- Tafur, R.M.; Soriano, R.L. y Huamán, S.P. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11 (21), 151-164.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y educación.
- Valdés, H. (2009, febrero). Enfoques actuales de la evaluación docente. Videoconferencia. Experiencias latinoamericanas de evaluación del desempeño docente-Chile, Colombia, Cuba, México. Lima, Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.
- Villarroel, V.A. y Bruna, D.V. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Formación Universitaria*, 10(4), 75-96. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n4/art08.pdf>
- Viñas, J. (2004) Conflictos en los Centros Educativos. España: GRAO
- UNESCO (2019). Resultados de logros de aprendizaje y factores asociados del Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019). <https://es.unesco.org/news/resultados-logros-aprendizaje-y-factores-asociados-del-estudio-regional-comparativo-y>
- UNESCO (2018). El aprendizaje para todos: directrices sobre la inclusión del alumnado con discapacidad en la educación abierta y a distancia. Paris. (www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp)

UNESCO (2016). **Logros de aprendizaje**. Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación. Santiago, Prensa UNESCO.
<http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp>

Zelada, E.R. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4594>

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro año 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dimensión de capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dimensión de emocionalidad del desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Identificar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión de capacidades pedagógicas en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022. 2. Identificar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión de emocionalidad del desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2021. 3. Identificar la relación que existe entre el clima institucional y la 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.</p> <p>Ho No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión de capacidades pedagógicas en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión de emocionalidad del desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2021.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión de</p>	<p>MÉTODO: Hipotético - Deductivo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Básica</p> <p>DISEÑO: Correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: M: Muestra V1: Clima institucional V2: Desempeño docente</p>	<p>Población</p> <p>Docentes de la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro año 2021</p> <p>Muestra</p> <p>Docentes del Nivel Secundario de la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro año 2021</p> <p>Muestreo: No probalístico</p>

<p>funciones del desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro año 2022?</p>	<p>dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.</p>	<p>responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.</p>		
--	---	--	--	--

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable 1: Clima institucional

a. Definición conceptual: Es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento (Alves, 2000).

b. Definición operacional: El clima institucional es evaluado a través de cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación distribuidos en 18 ítems utilizando las escalas de siempre, casi siempre, a veces y nunca.

c. Dimensiones:

- Comunicación
- Motivación
- Confianza
- Participación

d. Indicadores:

- Comunicación efectiva
- Motivación interna
- Motivación externa
- Promoción de confianza entre sus miembros
- Creencia en la integridad, el carácter y la capacidad de sus colegas.
- Participación en las actividades del centro y en grupos de trabajo.
- Grado en que el profesorado propicia la participación.

e. Escala de medición

Escala de Lickert:

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Variable 2: Desempeño docente

- a. Definición conceptual:** Es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje. (Valdés, 2004).
- b. Definición operacional:** El clima institucional es evaluado a través de cuatro dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales distribuidos en 28 ítems utilizando las escalas de siempre, casi siempre, a veces y nunca.
- c. Dimensiones:**
- Capacidades pedagógicas
 - Emocionalidad
 - Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
 - Relaciones interpersonales
- d. Indicadores**
- Formación científica
 - Capacidad y habilidad docente
 - Autorregulación de emociones
 - Dominio de las emociones
 - Asistencia y puntualidad
 - Grado de participación en jornadas de reflexión entre los docentes
 - Cumplimiento de la normatividad
 - Relación con los directivos
 - Relación maestro-maestro
 - Relación con el estudiante
 - Relación con las familias

e. Escala de medición

Escala de Lickert:

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre clima institucional



Estimado participante, el presente cuestionario tiene como propósito conocer su opinión respecto al clima institucional en su Institución Educativa.



INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada ítem, luego elija la respuesta que se aproxima a su opinión.

Siempre (3), Casi siempre (2), A veces (1) y Nunca (0)

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración			
		0	1	2	3
D1: Comunicación	1. Se dirige a sus colegas o director en estado de total reciprocidad.				
	2. Mantiene una buena comunicación con su grupo de trabajo.				
	3. Cuando se dirige a su grupo de trabajo, las ideas u opiniones que expresa son entendibles.				
	4. Escucha las ideas u opiniones de sus colegas con empatía.				
	5. Expresa asertivamente sus ideas u opiniones a su grupo de trabajo.				
D2: Motivación	6. Se dedica con ahínco a la meta institucional que se ha propuesto.				
	7. Tiene iniciativa en la realización de proyectos de mejora para el logro de la meta institucional.				
	8. Siente que sus necesidades son satisfechas por la institución educativa.				
	9. Presenta un verdadero compromiso y lealtad a la institución educativa.				
	10. Espera alguna resolución de felicitación u otro documento escrito por las propuestas de mejora que realiza.				

	11. Espera alguna bonificación económica por el trabajo que realiza.				
D3: Confianza	12. Comparte sus necesidades y sueños en su grupo de trabajo.				
	13. Le comparten sus metas personales sus compañeros de trabajo.				
	14. Cree en la fidelidad de los miembros de la comunidad educativa.				
	15. Cree que sus colegas son capaces de alcanzar las metas propuestas.				
D4: Participación	16. Participa en las reuniones convocadas por el director (a) /coordinador pedagógico o de Tutoría.				
	17. Participa con los profesores de su grado, ciclo o área, en reuniones presenciales o virtuales con propósitos pedagógicos para revisar y evaluar el desarrollo de las actividades.				
	18. Participa en las reuniones de trabajo colegiado para el seguimiento del cronograma y/o plan de trabajo.				

ENLACE URL:

<https://forms.gle/JL4QPHg2EkwBFYLa9>



Sección 1 de 3

CUESTIONARIOS DE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Br. Amelita Elena Dionicio Neyra, estudiante de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Clima institucional y el desempeño docente en los docentes de la I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro 2022". Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo Identificar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de dos cuestionarios para cada una de las variables. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ellas.
Gracias por su colaboración.

Atte:
Br. Amelita Elena Dionicio Neyra
Estudiante de Maestría en Administración de la Educación.
Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario clima institucional	
Autor	Dionicio (2022).	
Forma de aplicación	Individual o colectiva	
Grupo de aplicación	Docentes de Educación Básica Regular	
Duración	20 minutos aproximadamente	
Objetivo	Conocer su opinión respecto al clima institucional en su Institución Educativa	
Descripción	El cuestionario consta de 18 preguntas, fue estructurado bajo una escala Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca	
Dimensiones	Dimensión 1.- D1: Comunicación 1 al 5 (ítems) Dimensión 2.- D2: Motivación 6 al 11 (ítems) Dimensión 3.- D3: Confianza 12 al 15 (ítems) Dimensión 4.- D4: Participación 16 al 18 (ítems)	
Nivel y rango de la variable	Bajo [0-28> Medio [28-43> Alto [43-54]	
Nivel y rango por dimensiones de la variable	D1: Comunicación Bajo [0-7> Medio [7-13> Alto [13-15]	D3: Confianza Bajo [0-6> Medio [6-9> Alto [9-12]
	D2: Motivación Bajo [0-9> Medio [9-15> Alto [15-18]	D4: Participación Bajo [0-5> Medio [5-7> Alto [8-9]
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,85	

Cuestionario sobre desempeño docente



Estimado participante, el presente cuestionario tiene como propósito conocer su opinión respecto a su desempeño docente en su Institución Educativa.



INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada ítem, luego elija la respuesta que se aproxima a su opinión.


Siempre (3), Casi siempre (2), A veces (1) y Nunca (0)

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración			
		0	1	2	3
D1: Capacidades pedagógicas	1. Participa en programas que le permiten mejorar su práctica pedagógica.				
	2. Consulta bibliografía especializada para desarrollar su área.				
	3. Explica de manera clara la experiencia de aprendizaje que va a desarrollar.				
	4. Propone ejemplos o ejercicios que vinculan su área con la práctica.				
	5. Cumple los acuerdos establecidos al inicio del área que desarrolla.				
	6. Establece estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje deseado.				
D2: Emocionalidad	7. Controla sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje.				
	8. Gestiona sus emociones usando técnicas que favorecen sus relaciones interpersonales.				
	9. Domina sus emociones en sus relaciones interpersonales con sus alumnos.				
	10. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con los padres de familia.				
	11. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con los directivos.				
	12. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con sus colegas.				

D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	13. Asiste, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.				
	14. Es puntual en las reuniones convocadas y organizadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.				
	15. Participa, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.				
	16. Brinda opiniones y/o sugerencias para enriquecer los fines que persigue su institución.				
	17. Gestiona proyectos de mejora y/o innovación para el logro de las metas educativas.				
	18. Consulta las funciones que debe cumplir, a partir de la normatividad vigente.				
	19. Consulta la normatividad sus derechos y obligaciones que atañen su labor docente.				
D4: Relaciones interpersonales	20. Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.				
	21. Apoya la gestión de los directivos planteando alternativas de solución.				
	22. Mantiene un diálogo asertivo con los docentes de su institución.				
	23. Apoya los planes de mejora planteados por sus colegas.				
	24. Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.				
	25. Informa de forma oportuna a los estudiantes los horarios y canales de atención para resolver sus dudas e inquietudes.				
	26. Ha elaborado y/o actualizado el directorio de los padres de familia de aula a su cargo.				
	27. Recoge las necesidades e inquietudes de los padres de familia en torno a los aprendizajes de sus hijos e hijas.				
	28. Establece de manera concertada con los padres de familia, los mecanismos de comunicación para el informe de progreso de sus hijos e hijas.				

ENLACE URL:

<https://forms.gle/JL4QPHg2EkwBFYLa9>



Sección 1 de 3

CUESTIONARIOS DE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Br. Amelita Elena Dionicio Neyra, estudiante de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Clima institucional y el desempeño docente en los docentes de la I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro 2022". Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo Identificar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de dos cuestionarios para cada una de las variables. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.
Gracias por su colaboración.

Atte:
Br. Amelita Elena Dionicio Neyra
Estudiante de Maestría en Administración de la Educación.
Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario desempeño docente	
Autor	Dionicio (2022).	
Forma de aplicación	Individual o colectiva	
Grupo de aplicación	Docentes de Educación Básica Regular	
Duración	30 minutos aproximadamente	
Objetivo	Conocer su opinión respecto su desempeño docente en su Institución Educativa	
Descripción	El cuestionario consta de 28 preguntas, fue estructurado bajo una escala Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca	
Dimensiones	Dimensión 1.- D1: Capacidades pedagógicas 1 al 6 (ítems) Dimensión 2.- D2: Emocionalidad 7 al 12 (ítems) Dimensión 3.- D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones 13 al 19 (ítems) Dimensión 4.- D4: Relaciones interpersonales 20 al 28 (ítems)	
Nivel y rango de la variable	Bajo [0-42> Medio [42-64> Alto [64-84]	
Nivel y rango de las dimensiones de la variable	D1: Capacidades pedagógicas Bajo [0-9> Medio [9-15> Alto [15-18]	D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones Bajo [0-11> Medio [11-17> Alto [17-21]
	D2: Emocionalidad Bajo [0-9> Medio [9-15> Alto [15-18]	D4: Relaciones interpersonales Bajo [0-14> Medio [14-21> Alto [21-27]
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,89	

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Br. Amelita Elena Dionicio Neyra, estudiante de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Clima institucional y el desempeño docente en los docentes de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro 2022”. Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo Identificar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de dos cuestionarios para cada una de las variables. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.

Gracias por su colaboración.

Atte:

Br. Amelita Elena Dionicio Neyra

Estudiante de Maestría en Administración de la Educación.

Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

Anexo 4. Validez de contenido

Cuestionario sobre clima institucional

Ingreso de datos por jueces:

PERTINENCIA																		
Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0

RELEVANCIA																		
Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

CLARIDAD																		
Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1

Índice de validez de contenido de V de Aiken

n	enunciado / items	Aiken item	Decisión aiken
item1	Se dirige a sus colegas o director en estado de total reciprocidad.	1.0	valido
item2	Mantiene una buena comunicación con su grupo de trabajo.	1.0	valido
item3	Cuando se dirige a su grupo de trabajo, las ideas u opiniones que expresa son entendibles.	1.0	valido
item4	Escucha las ideas u opiniones de su grupo de trabajo con empatía.	1.0	valido
item5	Expresa asertivamente sus ideas u opiniones a su grupo de trabajo.	1.0	valido
item6	Se dedica con ahínco a la meta institucional que se ha propuesto.	1.0	valido
item7	Tiene iniciativa en la realización de proyectos de mejora para el logro de la meta institucional.	1.0	valido
item8	Siente que sus deseos internos son satisfechos por la institución educativa.	1.0	valido
item9	Presenta un verdadero compromiso y lealtad a la institución educativa.	1.0	valido
item10	Espera algún reconocimiento escrito por el trabajo que realiza.	1.0	valido
item11	Espera alguna bonificación económica por el trabajo que realiza.	0.8	valido
item12	Comparte sus necesidades y sueños en su grupo de trabajo.	1.0	valido
item13	Le comparten sus metas personales sus compañeros de trabajo.	1.0	valido
item14	Cree en la fidelidad de los miembros de la comunidad educativa.	1.0	valido
item15	Cree que sus colegas son capaces de alcanzar las metas propuestas.	1.0	valido
item16	Coordina con el director (a) /coordinador pedagógico o de Tutoría su participación en los trabajos colegiados.	1.0	valido
item17	Coordina con los profesores de su grado, ciclo o área, reuniones virtuales con propósitos pedagógicos para revisar y evaluar el desarrollo de las actividades.	1.0	valido
item18	Participa en las reuniones de trabajo colegiado para el seguimiento del cronograma y/o plan de trabajo.	0.9	valido
V AIKEN INSTRUMENTO		1.0	valido

Índice de validez de contenido de V de Aiken

n	enunciado / items	Aiken item	Decisión aiken
item1	Participa en programas que le permiten mejorar su práctica pedagógica.	1.0	valido
item2	Consulta bibliografía especializada para desarrollar su curso o área.	1.0	valido
item3	Explica de manera clara la experiencia de aprendizaje que va a desarrollar.	1.0	valido
item4	Propone ejemplos o ejercicios que vinculan su área con la práctica.	1.0	valido
item5	Cumple los acuerdos establecidos al inicio del área que desarrolla.	1.0	valido
item6	Establece estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje deseado.	1.0	valido
item7	Controla sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje.	1.0	valido
item8	Gestiona sus emociones usando técnicas que favorecen sus relaciones interpersonales.	1.0	valido
item9	Domina sus emociones en sus relaciones interpersonales con sus alumnos.	1.0	valido
item10	Domina sus emociones en sus relaciones interpersonales con sus padres de familia.	1.0	valido
item11	Domina sus emociones en sus relaciones interpersonales con sus directivos.	0.8	valido
item12	Domina sus emociones en sus relaciones interpersonales con sus colegas.	1.0	valido
item13	Asiste, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	1.0	valido
item14	Es puntual en las convocatorias a las reuniones organizadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	1.0	valido
item15	Participa, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	1.0	valido
item16	Brinda opiniones y/o sugerencias para enriquecer los fines que persigue su institución.	1.0	valido
item17	Gestiona proyectos de mejora y/o innovación para el logro de las metas educativas.	1.0	valido
item18	Consulta las funciones que debe cumplir, a partir de la normatividad vigente.	1.0	valido
item19	Consulta la normatividad sus derechos y obligaciones que atañen su labor docente.	1.0	valido
item20	Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.	1.0	valido

item21	Apoya la gestión de los directivos planteando alternativas de solución.	0.9	valido
item22	Mantiene un diálogo asertivo con los docentes de su institución.	1.0	valido
item23	Apoya planteando alternativas de solución a los planes de mejora planteados por sus colegas.	1.0	valido
item24	Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.	1.0	valido
item25	Informa de forma oportuna a los estudiantes los horarios y canales de atención para resolver sus dudas e inquietudes.	1.0	valido
item26	Ha elaborado y/o actualizado el directorio de los padres de familia de aula a su cargo.	1.0	valido
item27	Recoge las necesidades e inquietudes de los padres de familia en torno a los aprendizajes de sus hijos e hijas.	1.0	valido
item28	Estableció de manera concertada con los padres de familia, los mecanismos de comunicación para el informe de progreso de sus hijos e hijas.	1.0	valido
V AIKEN INSTRUMENTO		1.0	valido

Anexo 5: Confiabilidad de instrumentos

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

	Comunicación					Motivación						Confianza				Participación			PUNTAJE TOTAL ALCANZADO
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
P1	0	2	2	0	2	0	0	0	0	2	0	0	1	2	0	0	2	2	15
P2	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	9
P3	2	0	2	1	2	2	2	2	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	23
P4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	7
P5	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	7
P6	2	0	2	2	1	2	2	2	2	0	0	1	2	1	2	1	0	0	22
P7	0	2	3	2	2	2	0	2	3	1	2	2	3	1	0	1	1	1	28
P8	2	1	2	0	1	0	2	0	2	1	1	0	3	1	1	0	0	1	18
P9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	5
P10	2	2	2	0	2	2	2	2	2	1	1	0	2	1	1	0	1	1	24
P11	1	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	0	0	2	2	0	25
P12	1	0	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	28
P13	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	7
P14	0	0	1	3	1	2	2	2	2	0	0	1	2	0	0	1	0	0	17
P15	1	1	2	3	2	2	0	2	0	1	0	1	3	1	0	1	1	1	22
P16	3	3	2	1	1	0	2	0	2	1	1	0	3	1	1	0	0	1	22
P17	1	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	9
P18	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	8
P19	0	2	2	2	2	2	0	2	0	2	2	0	1	2	2	0	0	2	23
P20	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	7
Vi	0.94	1.04	0.87	1.25	0.75	1.21	1.04	1.21	1.21	0.47	0.68	0.58	0.42	0.46	0.46	0.47	0.58	0.47	69.96

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,85	18

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

	Capacidades pedagógicas						Emocionalidad						Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						Relaciones interpersonales										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
P1	0	2	0	1	0	2	0	0	0	0	2	0	0	1	2	2	2	1	0	0	2	2	1	0	1	2	2	2	
P2	2	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	2	0	1	0	1	2	2	0	
P3	2	0	0	2	1	2	2	2	2	2	0	0	2	2	0	2	0	2	0	2	2	0	2	2	2	2	2	0	
P4	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	
P5	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	
P6	2	0	0	2	2	1	2	2	2	2	0	0	1	2	0	1	0	2	0	1	1	0	2	2	2	1	0	0	
P7	0	2	0	2	2	2	2	0	2	0	1	0	1	3	1	2	1	2	0	1	2	1	2	2	2	2	1	1	
P8	2	1	2	1	0	1	0	2	0	2	1	1	0	3	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1
P9	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	
P10	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	1	1	0	2	1	2	1	1	1	0	2	1	1	2	1	2	1	1	
P11	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	0	2	0	2	0	2	2	0	2	2	2	2	2	0	
P12	1	0	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	
P13	0	0	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	2	0	1	0	
P14	0	0	1	1	3	1	2	2	2	2	0	0	1	2	0	1	0	1	0	1	1	0	1	2	1	1	0	0	
P15	1	1	2	3	3	2	2	0	2	0	1	0	1	3	1	2	1	3	0	1	2	1	3	2	3	2	1	1	
P16	3	3	2	2	1	1	0	2	0	2	1	1	0	3	1	1	1	2	1	0	1	1	2	0	2	1	0	1	
P17	1	0	3	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	3	0	1	0	
P18	0	0	0	1	0	2	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0	1	0	0	2	0	1	0	1	2	0	0	
P19	0	2	2	1	2	2	2	0	2	0	2	2	0	1	2	2	2	1	2	0	2	2	1	2	1	2	0	2	
P20	1	0	1	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0	0	2	0	2	1	2	2	2	0	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,89	28

Anexo 6. Validación de instrumentos

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

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
D1: Comunicación	1. Se dirige a sus colegas o director en estado de total reciprocidad.	x		x		x		
	2. Mantiene una buena comunicación con su grupo de trabajo.	x		x		x		
	3. Cuando se dirige a su grupo de trabajo, las ideas u opiniones que expresa son entendibles.	x		x		x		
	4. Escucha las ideas u opiniones de sus colegas con empatía.	x		x		x		
	5. Expresa asertivamente sus ideas u opiniones a su grupo de trabajo.	x		x		x		
D2: Motivación	6. Se dedica con ahínco a la meta institucional que se ha propuesto.	x		x		x		
	7. Tiene iniciativa en la realización de proyectos de mejora para el logro de la meta institucional.	x		x		x		
	8. Siente que sus necesidades son satisfechas por la institución educativa.	x		x		x		
	9. Presenta un verdadero compromiso y lealtad a la institución educativa.	x		x		x		
	10. Espera alguna resolución de felicitación u otro documento escrito por las propuestas de mejora que realiza.	x		x		x		
	11. Espera alguna bonificación económica por el trabajo que realiza.	x		x		x		
D3: Confianza	12. Comparte sus necesidades y sueños en su grupo de trabajo.	x		x		x		
	13. Le comparten sus metas personales sus compañeros de trabajo.	x		x		x		

	14. Cree en la fidelidad de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
	15. Cree que sus colegas son capaces de alcanzar las metas propuestas.	x		x		x		
D4: Participación	16. Participa en las reuniones convocadas por el director (a) /coordinador pedagógico o de Tutoría.	x		x		x		
	17. Participa con los profesores de su grado, ciclo o área, en reuniones presenciales o virtuales con propósitos pedagógicos para revisar y evaluar el desarrollo de las actividades.	x		x		x		
	18. Participa en las reuniones de trabajo colegiado para el seguimiento del cronograma y/o plan de trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Fanny Aide Machuca Navarrete.

DNI: 18224003

Especialidad del validador: Docente de la especialidad de Historia y Geografía, Investigación educativa a nivel superior.

26, de mayo del 2022.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
D1: Capacidades pedagógicas	1. Participa en programas que le permiten mejorar su práctica pedagógica.	x		x		x		
	2. Consulta bibliografía especializada para desarrollar su área.	x		x		x		
	3. Explica de manera clara la experiencia de aprendizaje que va a desarrollar.	x		x		x		
	4. Propone ejemplos o ejercicios que vinculan su área con la práctica.	x		x		x		
	5. Cumple los acuerdos establecidos al inicio del área que desarrolla.	x		x		x		
	6. Establece estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje deseado.	x		x		x		
D2: Emocionalidad	7. Controla sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje.	x		x		x		
	8. Gestiona sus emociones usando técnicas que favorecen sus relaciones interpersonales.	x		x		x		
	9. Domina sus emociones en sus relaciones interpersonales con sus alumnos.	x		x		x		
	10. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con los padres de familia.	x		x		x		
	11. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con los directivos.	x		x		x		
	12. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con sus colegas.	x		x		x		

D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	13. Asiste, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	14. Es puntual en las reuniones convocadas y organizadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	15. Participa, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	16. Brinda opiniones y/o sugerencias para enriquecer los fines que persigue su institución.	x		x		x		
	17. Gestiona proyectos de mejora y/o innovación para el logro de las metas educativas.	x		x		x		
	18. Consulta las funciones que debe cumplir, a partir de la normatividad vigente.	x		x		x		
	19. Consulta la normatividad sus derechos y obligaciones que atañen su labor docente.	x		x		x		
D4: Relaciones interpersonales	20. Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.	x		x		x		
	21. Apoya la gestión de los directivos planteando alternativas de solución.	x		x		x		
	22. Mantiene un diálogo asertivo con los docentes de su institución.	x		x		x		
	23. Apoya los planes de mejora planteados por sus colegas.	x		x		x		
	24. Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.	x		x		x		
	25. Informa de forma oportuna a los estudiantes los horarios y canales de atención para resolver sus dudas e inquietudes.	x		x		x		
	26. Ha elaborado y/o actualizado el directorio de los padres de familia de aula a su cargo.	x		x		x		

	27. Recoge las necesidades e inquietudes de los padres de familia en torno a los aprendizajes de sus hijos e hijas.	x		x		x		
	28. Establece de manera concertada con los padres de familia, los mecanismos de comunicación para el informe de progreso de sus hijos e hijas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Fanny Aide Machuca Navarrete.

DNI: 18224003

Especialidad del validador: Docente de la especialidad de Historia y Geografía, Investigación educativa a nivel superior.

26, de mayo del 2022.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 6. Validación de instrumentos

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

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
D1: Comunicación	1. Se dirige a sus colegas o director en estado de total reciprocidad.	x		x		x		
	2. Mantiene una buena comunicación con su grupo de trabajo.	x		x		x		
	3. Cuando se dirige a su grupo de trabajo, las ideas u opiniones que expresa son entendibles.	x		x		x		
	4. Escucha las ideas u opiniones de sus colegas con empatía.	x		x		x		
	5. Expresa asertivamente sus ideas u opiniones a su grupo de trabajo.	x		x		x		
D2: Motivación	6. Se dedica con ahínco a la meta institucional que se ha propuesto.	x		x		x		
	7. Tiene iniciativa en la realización de proyectos de mejora para el logro de la meta institucional.	x		x		x		
	8. Siente que sus necesidades son satisfechas por la institución educativa.	x		x		x		
	9. Presenta un verdadero compromiso y lealtad a la institución educativa.	x		x		x		
	10. Espera alguna resolución de felicitación u otro documento escrito por las propuestas de mejora que realiza.	x		x		x		
	11. Espera alguna bonificación económica por el trabajo que realiza.	x		x		x		
D3: Confianza	12. Comparte sus necesidades y sueños en su grupo de trabajo.	x		x		x		
	13. Le comparten sus metas personales sus compañeros de trabajo.	x		x		x		

	14. Cree en la fidelidad de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x	
	15. Cree que sus colegas son capaces de alcanzar las metas propuestas.	x		x		x	
D4: Participación	16. Participa en las reuniones convocadas por el director (a) /coordinador pedagógico o de Tutoría.	x		x		x	
	17. Participa con los profesores de su grado, ciclo o área, en reuniones presenciales o virtuales con propósitos pedagógicos para revisar y evaluar el desarrollo de las actividades.	x		x		x	
	18. Participa en las reuniones de trabajo colegiado para el seguimiento del cronograma y/o plan de trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marco Antonio Espinoza Ramírez **DNI:** 42826522

Especialidad del validador: Docente de Educación Primaria, Investigación educativa a nivel superior.

26, de mayo del 2022.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
D1: Capacidades pedagógicas	1. Participa en programas que le permiten mejorar su práctica pedagógica.	x		x		x		
	2. Consulta bibliografía especializada para desarrollar su área.	x		x		x		
	3. Explica de manera clara la experiencia de aprendizaje que va a desarrollar.	x		x		x		
	4. Propone ejemplos o ejercicios que vinculan su área con la práctica.	x		x		x		
	5. Cumple los acuerdos establecidos al inicio del área que desarrolla.	x		x		x		
	6. Establece estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje deseado.	x		x		x		
D2: Emocionalidad	7. Controla sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje.	x		x		x		
	8. Gestiona sus emociones usando técnicas que favorecen sus relaciones interpersonales.	x		x		x		
	9. Domina sus emociones en sus relaciones interpersonales con sus alumnos.	x		x		x		
	10. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con los padres de familia.	x		x		x		
	11. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con los directivos.	x		x		x		
	12. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con sus colegas.	x		x		x		

D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	13. Asiste, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	14. Es puntual en las reuniones convocadas y organizadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	15. Participa, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	16. Brinda opiniones y/o sugerencias para enriquecer los fines que persigue su institución.	x		x		x		
	17. Gestiona proyectos de mejora y/o innovación para el logro de las metas educativas.	x		x		x		
	18. Consulta las funciones que debe cumplir, a partir de la normatividad vigente.	x		x		x		
	19. Consulta la normatividad sus derechos y obligaciones que atañen su labor docente.	x		x		x		
D4: Relaciones interpersonales	20. Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.	x		x		x		
	21. Apoya la gestión de los directivos planteando alternativas de solución.	x		x		x		
	22. Mantiene un diálogo asertivo con los docentes de su institución.	x		x		x		
	23. Apoya los planes de mejora planteados por sus colegas.	x		x		x		
	24. Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.	x		x		x		
	25. Informa de forma oportuna a los estudiantes los horarios y canales de atención para resolver sus dudas e inquietudes.	x		x		x		
	26. Ha elaborado y/o actualizado el directorio de los padres de familia de aula a su cargo.	x		x		x		

	27. Recoge las necesidades e inquietudes de los padres de familia en torno a los aprendizajes de sus hijos e hijas.	x		x		x		
	28. Establece de manera concertada con los padres de familia, los mecanismos de comunicación para el informe de progreso de sus hijos e hijas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marco Antonio Espinoza Ramírez **DNI:** 42826522

Especialidad del validador: Docente de Educación Primaria, Investigación educativa a nivel superior.

26, de mayo del 2022.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 6. Validación de instrumentos

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

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
D1: Comunicación	1. Se dirige a sus colegas o director en estado de total reciprocidad.	x		x		x		
	2. Mantiene una buena comunicación con su grupo de trabajo.	x		x		x		
	3. Cuando se dirige a su grupo de trabajo, las ideas u opiniones que expresa son entendibles.	x		x		x		
	4. Escucha las ideas u opiniones de sus colegas con empatía.	x		x		x		
	5. Expresa asertivamente sus ideas u opiniones a su grupo de trabajo.	x		x		x		
D2: Motivación	6. Se dedica con ahínco a la meta institucional que se ha propuesto.	x		x		x		
	7. Tiene iniciativa en la realización de proyectos de mejora para el logro de la meta institucional.	x		x		x		
	8. Siente que sus necesidades son satisfechas por la institución educativa.	x		x		x		
	9. Presenta un verdadero compromiso y lealtad a la institución educativa.	x		x		x		
	10. Espera alguna resolución de felicitación u otro documento escrito por las propuestas de mejora que realiza.	x		x		x		
	11. Espera alguna bonificación económica por el trabajo que realiza.	x			x	x		Precisar de parte de quién sería esa bonificación.
D3: Confianza	12. Comparte sus necesidades y sueños en su grupo de trabajo.	x		x		x		
	13. Le comparten sus metas personales sus compañeros de trabajo.	x		x		x		

	14. Cree en la fidelidad de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
	15. Cree que sus colegas son capaces de alcanzar las metas propuestas.	x		x		x		
D4: Participación	16. Participa en las reuniones convocadas por el director (a) /coordinador pedagógico o de Tutoría.	x		x		x		
	17. Participa con los profesores de su grado, ciclo o área, en reuniones presenciales o virtuales con propósitos pedagógicos para revisar y evaluar el desarrollo de las actividades.	x		x		x		
	18. Participa en las reuniones de trabajo colegiado para el seguimiento del cronograma y/o plan de trabajo.	x			x	x		Precisar qué tipo de reunión y cómo sería su participación.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Brenda María Moscol López. **DNI:** 43237061

Especialidad del validador: Docente de Educación Primaria, Investigación educativa a nivel superior.


27, de mayo del 2022.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Mg. Brenda M. Moscol López
 Docente y Gestión Educativa
 A1863229

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
D1: Capacidades pedagógicas	1. Participa en programas que le permiten mejorar su práctica pedagógica.	x		x		x		
	2. Consulta bibliografía especializada para desarrollar su área.	x		x		x		
	3. Explica de manera clara la experiencia de aprendizaje que va a desarrollar.	x		x		x		
	4. Propone ejemplos o ejercicios que vinculan su área con la práctica.	x		x		x		
	5. Cumple los acuerdos establecidos al inicio del área que desarrolla.	x		x		x		
	6. Establece estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje deseado.	x		x		x		
D2: Emocionalidad	7. Controla sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje.	x		x		x		
	8. Gestiona sus emociones usando técnicas que favorecen sus relaciones interpersonales.	x		x		x		
	9. Domina sus emociones en sus relaciones interpersonales con sus alumnos.	x		x		x		
	10. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con los padres de familia.	x		x		x		
	11. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con los directivos.	x			x	x		Precisar qué emociones: positivas o negativas.
	12. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con sus colegas.	x		x		x		

D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	13. Asiste, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	14. Es puntual en las reuniones convocadas y organizadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	15. Participa, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	16. Brinda opiniones y/o sugerencias para enriquecer los fines que persigue su institución.	x		x		x		
	17. Gestiona proyectos de mejora y/o innovación para el logro de las metas educativas.	x		x		x		
	18. Consulta las funciones que debe cumplir, a partir de la normatividad vigente.	x		x		x		
	19. Consulta la normatividad sus derechos y obligaciones que atañen su labor docente.	x		x		x		
D4: Relaciones interpersonales	20. Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.	x		x		x		
	21. Apoya la gestión de los directivos planteando alternativas de solución.		x	x		x		Precisar la alternativa de solución para darle más pertinencia.
	22. Mantiene un diálogo asertivo con los docentes de su institución.	x		x		x		
	23. Apoya los planes de mejora planteados por sus colegas.	x		x		x		
	24. Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.	x		x		x		
	25. Informa de forma oportuna a los estudiantes los horarios y canales de atención para resolver sus dudas e inquietudes.	x		x		x		
	26. Ha elaborado y/o actualizado el directorio de los padres de familia de aula a su cargo.	x		x		x		

	27. Recoge las necesidades e inquietudes de los padres de familia en torno a los aprendizajes de sus hijos e hijas.	x		x		x		
	28. Establece de manera concertada con los padres de familia, los mecanismos de comunicación para el informe de progreso de sus hijos e hijas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Brenda María Moscol López. **DNI:** 43237061

Especialidad del validador: Docente de Educación Primaria, Investigación educativa a nivel superior.


27, de mayo del 2022.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Mg. Brenda M. Moscol López
 Firma del Experto Informante
 Docencia y Gestión Educativa
 A1863229

Anexo 6. Validación de instrumentos

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

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
D1: Comunicación	1. Se dirige a sus colegas o director en estado de total reciprocidad.	x		x		x		
	2. Mantiene una buena comunicación con su grupo de trabajo.	x		x		x		
	3. Cuando se dirige a su grupo de trabajo, las ideas u opiniones que expresa son entendibles.	x		x		x		
	4. Escucha las ideas u opiniones de sus colegas con empatía.	x		x		x		
	5. Expresa asertivamente sus ideas u opiniones a su grupo de trabajo.	x		x		x		
D2: Motivación	6. Se dedica con ahínco a la meta institucional que se ha propuesto.	x		x		x		
	7. Tiene iniciativa en la realización de proyectos de mejora para el logro de la meta institucional.	x		x		x		
	8. Siente que sus necesidades son satisfechas por la institución educativa.	x		x		x		
	9. Presenta un verdadero compromiso y lealtad a la institución educativa.	x		x		x		
	10. Espera alguna resolución de felicitación u otro documento escrito por las propuestas de mejora que realiza.	x		x		x		
	11. Espera alguna bonificación económica por el trabajo que realiza.	x		x		x		
D3: Confianza	12. Comparte sus necesidades y sueños en su grupo de trabajo.	x		x		x		
	13. Le comparten sus metas personales sus compañeros de trabajo.	x		x		x		

	14. Cree en la fidelidad de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x	
	15. Cree que sus colegas son capaces de alcanzar las metas propuestas.	x		x		x	
D4: Participación	16. Participa en las reuniones convocadas por el director (a) /coordinador pedagógico o de Tutoría.	x		x		x	
	17. Participa con los profesores de su grado, ciclo o área, en reuniones presenciales o virtuales con propósitos pedagógicos para revisar y evaluar el desarrollo de las actividades.	x		x		x	
	18. Participa en las reuniones de trabajo colegiado para el seguimiento del cronograma y/o plan de trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. María Irma Santa cruz Miranda

DNI: 40554489

Especialidad del validador: Docente de la especialidad de Filosofía, psicología y ciencias sociales, Investigación educativa a nivel superior.

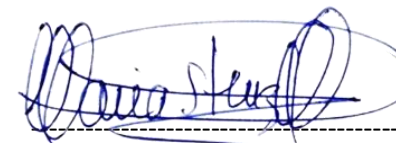
30, de mayo del 2022.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
D1: Capacidades pedagógicas	1. Participa en programas que le permiten mejorar su práctica pedagógica.	x		x		x		
	2. Consulta bibliografía especializada para desarrollar su área.	x		x		x		
	3. Explica de manera clara la experiencia de aprendizaje que va a desarrollar.	x		x		x		
	4. Propone ejemplos o ejercicios que vinculan su área con la práctica.	x		x		x		
	5. Cumple los acuerdos establecidos al inicio del área que desarrolla.	x		x		x		
	6. Establece estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje deseado.	x		x		x		
D2: Emocionalidad	7. Controla sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje.	x		x		x		
	8. Gestiona sus emociones usando técnicas que favorecen sus relaciones interpersonales.	x		x		x		
	9. Domina sus emociones en sus relaciones interpersonales con sus alumnos.	x		x		x		
	10. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con los padres de familia.	x		x		x		
	11. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con los directivos.	x		x		x		
	12. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con sus colegas.	x		x		x		

D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	13. Asiste, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	14. Es puntual en las reuniones convocadas y organizadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	15. Participa, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	16. Brinda opiniones y/o sugerencias para enriquecer los fines que persigue su institución.	x		x		x		
	17. Gestiona proyectos de mejora y/o innovación para el logro de las metas educativas.	x		x		x		
	18. Consulta las funciones que debe cumplir, a partir de la normatividad vigente.	x		x		x		
	19. Consulta la normatividad sus derechos y obligaciones que atañen su labor docente.	x		x		x		
D4: Relaciones interpersonales	20. Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.	x		x		x		
	21. Apoya la gestión de los directivos planteando alternativas de solución.	x		x		x		
	22. Mantiene un diálogo asertivo con los docentes de su institución.	x		x		x		
	23. Apoya los planes de mejora planteados por sus colegas.	x		x		x		
	24. Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.	x		x		x		
	25. Informa de forma oportuna a los estudiantes los horarios y canales de atención para resolver sus dudas e inquietudes.	x		x		x		
	26. Ha elaborado y/o actualizado el directorio de los padres de familia de aula a su cargo.	x		x		x		

Anexo 6. Validación de instrumentos

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

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
D1: Comunicación	1. Se dirige a sus colegas o director en estado de total reciprocidad.	x		x		x		
	2. Mantiene una buena comunicación con su grupo de trabajo.	x		x		x		
	3. Cuando se dirige a su grupo de trabajo, las ideas u opiniones que expresa son entendibles.	x		x		x		
	4. Escucha las ideas u opiniones de sus colegas con empatía.	x		x		x		
	5. Expresa asertivamente sus ideas u opiniones a su grupo de trabajo.	x		x		x		
D2: Motivación	6. Se dedica con ahínco a la meta institucional que se ha propuesto.	x		x		x		
	7. Tiene iniciativa en la realización de proyectos de mejora para el logro de la meta institucional.	x		x		x		
	8. Siente que sus necesidades son satisfechas por la institución educativa.	x		x		x		
	9. Presenta un verdadero compromiso y lealtad a la institución educativa.	x		x		x		
	10. Espera alguna resolución de felicitación u otro documento escrito por las propuestas de mejora que realiza.	x		x		x		
	11. Espera alguna bonificación económica por el trabajo que realiza.		x	x			x	Precisar el ítem para darle más pertinencia y claridad
D3: Confianza	12. Comparte sus necesidades y sueños en su grupo de trabajo.	x		x		x		
	13. Le comparten sus metas personales sus compañeros de trabajo.	x		x		x		

	14. Cree en la fidelidad de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
	15. Cree que sus colegas son capaces de alcanzar las metas propuestas.	x		x		x		
D4: Participación	16. Participa en las reuniones convocadas por el director (a) /coordinador pedagógico o de Tutoría.	x		x		x		
	17. Participa con los profesores de su grado, ciclo o área, en reuniones presenciales o virtuales con propósitos pedagógicos para revisar y evaluar el desarrollo de las actividades.	x		x		x		
	18. Participa en las reuniones de trabajo colegiado para el seguimiento del cronograma y/o plan de trabajo.		x	x		x		Darle más énfasis a su participación, de qué forma...

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marianela Ynés Javes Salcedo de Mendieta. **DNI:** 17866904

Especialidad del validador: Docente de Educación Primaria, Investigación educativa a nivel superior.

30, de mayo del 2022.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
D1: Capacidades pedagógicas	1. Participa en programas que le permiten mejorar su práctica pedagógica.	x		x		x		
	2. Consulta bibliografía especializada para desarrollar su área.	x		x		x		
	3. Explica de manera clara la experiencia de aprendizaje que va a desarrollar.	x		x		x		
	4. Propone ejemplos o ejercicios que vinculan su área con la práctica.	x		x		x		
	5. Cumple los acuerdos establecidos al inicio del área que desarrolla.	x		x		x		
	6. Establece estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje deseado.	x		x		x		
D2: Emocionalidad	7. Controla sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje.	x		x		x		
	8. Gestiona sus emociones usando técnicas que favorecen sus relaciones interpersonales.	x		x		x		
	9. Domina sus emociones en sus relaciones interpersonales con sus alumnos.	x		x		x		
	10. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con los padres de familia.	x		x		x		
	11. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con los directivos.		x	x			x	Precisar el tipo de emociones para darle más pertinencia y claridad.
	12. Domina sus emociones en las relaciones interpersonales con sus colegas.	x		x		x		

D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	13. Asiste, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	14. Es puntual en las reuniones convocadas y organizadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	15. Participa, de forma regular, a las reuniones convocadas por sus directivos o grupos de interaprendizaje.	x		x		x		
	16. Brinda opiniones y/o sugerencias para enriquecer los fines que persigue su institución.	x		x		x		
	17. Gestiona proyectos de mejora y/o innovación para el logro de las metas educativas.	x		x		x		
	18. Consulta las funciones que debe cumplir, a partir de la normatividad vigente.	x		x		x		
	19. Consulta la normatividad sus derechos y obligaciones que atañen su labor docente.	x		x		x		
D4: Relaciones interpersonales	20. Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.	x		x		x		
	21. Apoya la gestión de los directivos planteando alternativas de solución.	x		x		x		
	22. Mantiene un diálogo asertivo con los docentes de su institución.	x		x		x		
	23. Apoya los planes de mejora planteados por sus colegas.	x		x		x		
	24. Mantiene un diálogo asertivo con los directivos de su institución.	x		x		x		
	25. Informa de forma oportuna a los estudiantes los horarios y canales de atención para resolver sus dudas e inquietudes.	x		x		x		
	26. Ha elaborado y/o actualizado el directorio de los padres de familia de aula a su cargo.	x		x		x		

	27. Recoge las necesidades e inquietudes de los padres de familia en torno a los aprendizajes de sus hijos e hijas.	x		x		x		
	28. Establece de manera concertada con los padres de familia, los mecanismos de comunicación para el informe de progreso de sus hijos e hijas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marianela Ynés Javes Salcedo de Mendieta. **DNI:** 17866904

Especialidad del validador: Docente de Educación Primaria, Investigación educativa a nivel superior.

30, de mayo del 2022.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 7. Autorización para aplicación de los instrumentos



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80081 "JULIO GUTIÉRREZ SOLARI",
DEL CPM EL MILAGRO, DISTRITO DE HUANCHACO, PROVINCIA DE TRUJILLO, REGIÓN
LA LIBERTAD:**

AUTORIZA

A la docente **AMELITA ELENA DIONICIO NEYRA**, identificada con **DNI N° 18073589**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, para aplicar su trabajo de investigación denominado "Clima institucional y el desempeño docente en los docentes de la I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro 2022", en el presente año.

Se extiende la presente para los usos y fines de la investigación a realizarse, en el contexto de la normatividad vigente y lo estipulado por la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo.

El Milagro, 03 de mayo de 2022.

 *Maria Paz*
Dra. *Maria Paz*
DIRECTORA
I.E. N° 80081 JULIO GUTIÉRREZ SOLARI
EL MILAGRO HUANCHACO

Anexo 8: Valores y significados en la prueba de correlación de Pearson

Para determinar la correlación se utilizó la siguiente tabla:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 9: Resultados de la muestra de estudio en el Cuestionario de Clima Institucional

	Comunicación					Motivación						Confianza				Participación			PUNTAJE ALCANZADO	NIVEL DEL CLIMA INSTITUCIONAL
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18		
P1	2	2	2	2	1	3	0	2	3	0	0	1	1	1	3	2	2	2	29	MEDIO
P2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	0	0	1	1	3	2	1	2	3	34	MEDIO
P3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	31	MEDIO
P4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	0	1	1	0	1	1	1	1	30	MEDIO
P5	2	3	3	3	3	3	1	2	3	0	3	1	1	1	2	3	2	3	39	MEDIO
P6	1	2	2	3	2	3	1	1	3	1	1	2	2	1	3	3	2	3	36	MEDIO
P7	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	45	ALTO
P8	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	0	2	2	3	3	3	2	3	44	ALTO
P9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	52	ALTO
P10	3	3	3	3	3	2	1	1	3	0	0	1	1	1	1	3	3	3	35	MEDIO
P11	3	3	3	3	3	3	1	2	3	0	0	1	1	1	2	3	2	3	37	MEDIO
P12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	0	2	1	2	3	3	3	3	44	ALTO
P13	3	3	2	3	2	3	2	3	3	0	0	3	3	3	3	3	2	3	44	ALTO
P14	1	2	3	3	3	3	1	2	3	1	1	3	1	1	3	3	2	3	39	MEDIO
P15	3	3	3	3	3	3	2	2	3	0	0	2	1	2	3	1	2	3	39	MEDIO
P16	2	2	2	2	2	2	1	2	2	0	0	1	1	1	2	3	2	3	30	MEDIO
P17	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	0	2	2	2	2	1	1	3	32	MEDIO
P18	3	3	2	3	2	3	3	2	3	0	3	2	1	2	3	2	3	3	43	ALTO
P19	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	26	BAJO
P20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	0	2	2	2	3	3	3	3	45	ALTO
P21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	49	ALTO
P22	3	3	2	2	2	3	1	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	37	MEDIO
P23	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3	38	MEDIO
P24	3	3	3	3	3	3	2	1	3	0	0	3	1	3	3	2	3	3	42	MEDIO
P25	3	3	3	3	3	3	2	1	3	0	0	3	1	3	3	3	3	3	43	ALTO
P26	3	3	2	2	2	3	2	1	3	0	0	1	1	2	3	2	2	3	35	MEDIO
P27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	0	0	3	2	2	3	3	3	3	45	ALTO
P28	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	47	ALTO
P29	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	1	2	1	3	3	38	MEDIO
P30	3	3	3	3	3	3	1	2	3	0	0	2	2	1	3	1	3	3	39	MEDIO
P31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	49	ALTO

P32	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	2	3	3	3	44	ALTO
P33	1	3	3	3	2	3	2	1	3	0	1	1	1	1	3	1	1	3	33	MEDIO
P34	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	37	MEDIO
P35	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	46	ALTO
P36	2	3	2	3	3	3	2	2	3	0	0	3	1	2	2	3	3	3	40	MEDIO
P37	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	48	ALTO
P38	3	3	2	3	3	3	3	2	2	0	1	2	2	2	3	2	3	3	42	MEDIO
P39	3	2	3	3	2	3	2	1	3	0	0	1	1	1	3	3	3	3	37	MEDIO
P40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	2	1	3	3	3	3	3	45	ALTO
P41	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	0	2	3	3	3	3	3	2	43	ALTO
P42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53	ALTO
P43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	52	ALTO

Anexo 9: Resultados de la muestra de estudio en el Cuestionario de Desempeño Laboral

	Capacidades pedagógicas						Emocionalidad						Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						Relaciones interpersonales								Puntaje	Nivel de desempeño docente	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26			I27
P1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	59	MEDIO
P2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	75	ALTO
P3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	67	ALTO
P4	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	65	ALTO
P5	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	74	ALTO
P6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	77	ALTO
P7	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	ALTO
P8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	61	MEDIO
P9	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	84	ALTO
P10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	ALTO
P11	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	68	ALTO
P12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	ALTO
P13	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	77	ALTO
P14	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	67	ALTO
P15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	71	ALTO
P16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	58	MEDIO
P17	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	68	ALTO
P18	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	2	71	ALTO
P19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	2	53	MEDIO
P20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	81	ALTO
P21	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	84	ALTO
P22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	80	ALTO
P23	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	2	61	MEDIO
P24	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	78	ALTO
P25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	81	ALTO
P26	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	56	MEDIO
P27	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	75	ALTO
P28	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	80	ALTO
P29	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	70	ALTO
P30	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	76	ALTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CECILIA EUGENIA MENDOZA ALVA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, El Milagro 2022", cuyo autor es DIONICIO NEYRA AMELITA ELENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CECILIA EUGENIA MENDOZA ALVA DNI: 18120004 ORCID: 0000- 0002- 3640- 2779	Firmado electrónicamente por: CECILIAE el 15-08- 2022 15:35:08

Código documento Trilce: TRI - 0414956