



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima institucional y desempeño docente en una
institución educativa del distrito de San Clemente 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Pajuelo Falcon, Elisabet (orcid.org/0000-0003-0481-4637)

ASESORES:

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

Dra. Ayvar Bazán, Zoila (orcid.org/0000-0003-3844-585X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Con mucho amor a mi familia, quienes lograron prodigar lo hermoso de la rectitud y la verdad, asimismo actuar contra la injusticia infaltable en la humanidad de este mundo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por ser mi guía y lograr cumplir mis propósitos y metas. Agradecer a mis padres Guillermo Pajuelo Mallqui y Marcelina Falcon Dominguez que son ejemplo y desvelo que guiaron mi vida por el sendero de la verdad. Asimismo, a la Universidad Privada César Vallejo por la formación académica recibida. Finalmente, a mi asesor el Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo por guiarme durante el proceso de la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Niveles del clima institucional	20
Tabla 2: Niveles de las dimensiones del clima institucional	20
Tabla 3: Niveles del desempeño docente	21
Tabla 4: Niveles de las variables del desempeño docente	21
Tabla 5: Correlación entre clima institucional y desempeño docente.	22

Resumen

El presente trabajo de investigación cuyo título es el clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de San Clemente 2023, tuvo como propósito principal determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. Asimismo, la investigación realizada es clasificada en el enfoque cuantitativo, de tipo básica, se ha empleado un diseño no experimental, correlacional con una muestra de 80 docentes de la institución educativa, para medir la variable en estudio se ha utilizado la técnica de la encuesta, se emplearon como instrumentos el cuestionario virtual, el cual fue debidamente validado y aplicado a los docentes de la muestra en estudio. El análisis de confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.904 para la variable clima institucional y 0.850 para la variable desempeño docente, evidenciando que la confiabilidad es muy alta para cada variable. En conclusión, se determinaron estadísticamente una correlación positiva muy fuerte según el Rho de Spearman entre las dos variables en estudio con un 0.812 de nivel de significancia 0 p, con un valor de 0.000; por tanto, existe relación entre el acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la institución educativa.

Palabras clave: Clima institucional, comunicación, liderazgo y desempeño docente.

Abstract

The present research work whose title is the institutional climate and teaching performance in an educational institution in the district of San Clemente 2023, had as its main objective to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance in the educational institution. Likewise, the research carried out is classified in the quantitative approach, of a basic type, a non-experimental design has been used, correlational with a sample of 80 teachers from the educational institution, to measure the variable under study the survey technique has been used., the virtual questionnaire was used as instruments, which was duly validated and applied to the teachers of the study sample. The reliability analysis through Cronbach's Alpha coefficient was 0.904 for the institutional climate variable and 0.850 for the teacher performance variable, evidencing that reliability is very high for each variable. In conclusion, a very strong positive correlation was statistically determined according to Spearman's Rho between the two variables under study with a 0.812 significance level 0 p, with a value of 0.000; therefore, there is a relationship between pedagogical accompaniment and teaching performance in the educational institution.

Keywords: Institutional climate, communication, leadership and teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto universal acontecido por el COVID19, el Organismo Mundial de la Salud (2020), manifestó que la presencia de un virus quedaría como la enfermedad más letal y trascendental de la humanidad. Esta crisis no solo perjudicó el ámbito económico y social; sino también afectó al sector de educación. Muestra de ello es lo que expresa la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, organismo de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020), un total de 190 países decidieron suspender las clases presenciales en todas las instituciones educativas, donde afectó a 1.2 millones de estudiantes en la educación, esto además ha perjudicado el ambiente laboral del docente en su desempeño.

Asimismo, en tiempos de pandemia fue difícil mantener un buen clima institucional, los autores Brianes y Moya (2020) indicaron que, el confinamiento ocasionó cambios drásticos en el proceso del aprendizaje y el estilo de enseñanza del docente. Estas dificultades presentadas en la pandemia, impulsó al docente a buscar nuevas formas de enseñar para mejorar su desenvolvimiento.

Como expresó Collazos (2020) el docente durante la pandemia se vio obligado a adaptarse a los cambios tecnológicos y por ende su desempeño; no dentro de las aulas sino de forma virtual. Esta situación hizo que el desempeño docente se torne difícil en el manejo de las herramientas tecnológicas.

Para otros estudiosos como Paredes et al. (2020) consideraron que, el desempeño docente tuvo afectaciones durante la pandemia específicamente en la competencia digital, debido a que la función del profesor se desplegó hacia las actividades en la vía virtual. Muchos maestros no tenían el conocimiento necesario para emplear los recursos tecnológicos en sus actividades de aprendizaje; por ello, es primordial monitorear y acompañar al docente para elevar sus competencias digitales en su labor de enseñanza.

Por otra parte, el autor Palomino (2020) consideró que, la educación es uno de los retos de mayor relevancia que tienen que enfrentar las sociedades con miras a promover innovaciones y mejoras en el desempeño del maestro frente a los nuevos contextos que se generaron en la pandemia.

Agregando a ello, diferentes maestros demuestran ser capaces y hábiles para ejercer sus funciones como pedagogos; sin embargo, también se puede observar que una gran mayoría de ellos no están capacitados y habilitados para tal acción. Según Paz (2021) el desempeño docente se vio afectado por el avance rápido de la tecnología, obligando al maestro a generar cambios y volverse más dinámico e innovador. Lo mismo coincide el autor Tejedor (2020) quien describió que, un buen desempeño del maestro garantiza una educación de calidad para desarrollar buenas relaciones humanas, para ello se necesitan que los educadores estén capacitados, motivados, consientes e identificados con su desempeño profesional a la altura de los desafíos actuales y de su contexto social.

Hasta la actualidad muchos docentes desconocen el manejo de los nuevos recursos didácticos tecnológicos y el uso de métodos y destrezas que contribuyan a optimizar el aprendizaje escolar y fomentar un buen clima institucional, cuyo desconocimiento y falta de aplicación de los mismos, evidencia el inadecuado desempeño docente. Al respecto, Quintanilla (2022) plantea que es muy importante reconsiderar en la actualidad las determinadas problemáticas relacionadas a la calidad de la educación sobre todo con respecto al nivel tecnológico en la labor docente frente a las exigencias y desafíos sociales y los aspectos culturales de esta nueva generación.

A nivel nacional, dentro de las escuelas es primordial sostener el buen clima escolar y organizacional, puesto que los docentes conjuntamente con los directivos deben demostrar una buena imagen frente a los estudiantes; donde se evidencie un clima armonioso, cálido y acogedor; para así lograr un mejor desempeño del docente. (Gonzales, 2020).

Esquerre y Pérez (2021) señalaron que, el buen desempeño docente, ayuda a fortalecer y optimizar la tarea de maestros en distintos escenarios

educativos. Sin embargo, en muchas instituciones no se halla estas determinadas habilidades, debilitando su conocimiento cultural y las fases del aprender de los estudiantes, para su buen desempeño. Algo que es una gran falencia sobre todo en los docentes.

Otra opinión es de Esquerre (2020) quien precisó, muchos maestros en su jornada diaria, no hacen uso de estrategias diversas; porque al evidenciarse que las sesiones no tienen la variedad en los aspectos didácticos, métodos, materiales incluido los tics y permitir el desarrollo de diversas habilidades estudiantiles; siendo los resultados de insatisfacción estudiantil con el desempeño docente, al no poder interactuar adecuadamente, investigar o reflexionar en el desarrollo de las actividades y así lograr aprendizajes significativos.

Según, Pacheco, et al. (2020), se plantea que el clima institucional desempeña un papel fundamental en la consecución de resultados positivos en el ámbito laboral por tanto, tiene que revertir las dificultades en las relaciones humanas de docentes, estudiantes y directivos, mantener una buena comunicación, la estimulación e interés de sus componentes, el liderazgo democrático que promueva la participación y el buen funcionamiento institucional.

Los docentes de una institución educativa en San Clemente, presenta problemas en el clima escolar precisadas en: el débil liderazgo en la conducción institucional, existe una comunicación poco asertiva y dialogante en la realización de las actividades, mínimos espacios de dialogo, poco interés en lograr las metas y mínima participación en las reuniones y tareas acordadas; por otro lado en el desempeño docente, se refleja planificación inadecuada en el contexto, mínima intervención en los conflictos, poca variedad de estrategias, mínima evaluación de resultados y débil reflexión de la praxis educativa.

Por lo tanto, se propone investigar la relación entre el clima escolar y el desempeño de los docentes.

Por lo tanto, se formuló la siguiente problemática general: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente 2023? Luego, se derivaron los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las dimensiones liderazgo, comunicación, motivación y participación con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente 2023?

En lo teórico, la presente investigación se justificó a base de teorías, al aportar información, conceptos y teorías importantes, con respecto a las variables de estudios clima escolar y desempeño del maestro. Según Cabezas et al. (2021) se recoge la contribución que será un relevante aporte como respuesta a diversos problemas y retos expuestos en el contexto pedagógico, específicamente lo relacionado con el rol y desempeño de los educadores y las relaciones humanas.

En lo práctico, la investigación se justificó de manera práctica al proveer información apropiada y estratégica que será de ayuda a los educadores y servirá como un medio para optimizar el desempeño docente vinculado al clima institucional, las mismas que fomentarán las buenas relaciones humanas entre los educadores para estimular el aprendizaje del estudiante y mejorar la calidad educativa.

En lo metodológico esta investigación será, asimismo, un aporte en lo que se refiere a la relevancia metodológica, al aportar herramientas e instrumentos de investigación y datos metodológicos, que se han aplicar durante el desarrollo del estudio, que podrán ser utilizados en otras investigaciones sirviendo a la vez como importante base y referencia para otros estudios o proyectos de investigación.

Los objetivos planteados se encuentran la matriz de operacionalización (ver anexo)

En cuanto a la hipótesis específica principal establecida en la matriz de consistencia.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, se consideró lo siguiente:

El estudio presentado por More y Morey (2021) quienes presentaron el tema la gestión del clima escolar en el desempeño del maestro en la escuela que se ha aprobado la relación entre la variable.

En Enciso (2020), el estudio de la temática clima escolar y el desempeño del maestro, siendo el propósito de determinar el vínculo de un buen ambiente con el desempeño docente. La metodología se basa en un enfoque cuantitativo, tipología descriptiva – de correlación, de diseño no experimental empleando cuestionarios. En la conclusión, se demuestra una fuerte correlación significativa de la percepción de un adecuado ambiente en la institución y el buen desempeño del maestro.

Ruiz (2020) propuso el objetivo de establecer el nivel de vinculación del clima de la institución y el desenvolvimiento del maestro. La metodología utilizada en este estudio fue de naturaleza descriptiva y correlacional, y se empleó un diseño el diseño no experimental, para recopilar la información necesaria, se utilizó un cuestionario como instrumento de investigación. Concluyó, que la variable clima escolar se vincula de forma directa y positiva con el desempeño del maestro.

La investigación de Palomino (2020) propuso establecer el vínculo entre las dos variables para el desarrollo del estudio de investigación. La metodología fue cuantitativa, de tipología descriptiva correlacional. Las conclusiones determinaron que, existe un nexo alto, directa y positivo del clima escolar con el desempeño del maestro en la escuela.

En Lope, et al. (2022), propusieron conocer el grado de correlación del clima escolar y el desempeño del maestro. La metodología fue el enfoque cuantitativo descriptivo correlacional, emplearon cuestionarios como instrumento de información. Las conclusiones a las que arribaron en el estudio fue que, si existe un nexo significativo entre clima de la institución con la labor de los maestros.

En lo referido al nivel internacional, se consideró los siguientes estudios.

El estudio realizado por García (2020), tuvo como objetivo principal investigar la relacional entre el clima organizacional y el desempeño de los maestros, con el propósito de comprender el vínculo existente entre el clima organizacional y la labor realizada por los docentes. La tipología de investigación es cuantitativa descriptiva correlacional, donde se ha realizado la aplicación de dos cuestionarios. La conclusión es que el clima de la organización está vinculado en forma significativa a todas las dimensiones del desempeño del maestro.

De Rodríguez (2019) en su trabajo de investigación los factores y los niveles de desempeño del docente, propuso demostrar la relación entre las dos variables. Se ha utilizado una metodología cuantitativa, tipología descriptiva y diseño no experimental y transeccional. Las conclusiones demostraron que, al generar en forma elevada los factores del desempeño, se logra un mayor nivel de la labor del maestro, porque se necesita de una alta motivación, tomando en consideración la comunicación organizacional que es el mecanismo adecuado en generar un clima óptimo.

El aporte de Perozo (2022) se habló que el clima escolar, convivencia escolar y desempeño del maestro, presentó el objetivo, determinar y analizar la correlación del ambiente laboral a través de un buen clima institucional. La metodología es de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional. Las conclusiones indican que el clima en la institución tiene importancia en el nexo con el desempeño del maestro. Asimismo, los factores de la convivencia y el clima inciden significativamente en las acciones del docente.

En Maza (2022) su investigación presentó el propósito de identificar la percepción del clima organizacional en maestros y trabajadores de la administración. La tipología del estudio fue descriptiva, de correlación y de diseño no experimental. Por tanto, las conclusiones indicaron que, en el promedio total, permiten apreciar que existe un nivel significativo de

satisfacción, donde se evidencia una percepción moderadamente favorable del clima organizacional.

Finalmente, Aldaz, et al. (2022), propusieron establecer la correlación de las categorías del clima organizacional con las dimensiones comunicación, planificación y trabajo en equipo de la practica pedagógica del maestro. El estudio presentado es de tipología cuantitativa, diseño no experimental descriptiva correlacional. Concluye, que el clima institucional es necesario e influye directamente en las dimensiones del desempeño docente con nivel de significancia alto.

A continuación, se presenta como base las teorías que sustentan la investigación:

La primera variable es el clima institucional, fue considerado por More y Morey (2021) como base fundamental en la formación de la persona para lograr su desarrollo y comportamiento en la sociedad; por tanto, es crear un entorno aceptable y saludable para estimular la participación con fines de mejora en la docencia y comunidad educativa. Asimismo, el clima es un ambiente donde se desarrolla actividades afectivas entre los miembros del equipo e interacción de la institución.

Otra definición es del autor Enciso (2020), quien precisó que, el clima institucional es el comportamiento que contribuye a que prevalezca la cultura con determinadas actitudes relacionadas a distintos grupos; porque en su mayoría de casos tienen creencias y estilos diversos de cultura propios de ellos. Es preciso comprender el entorno de una institución debido a la presencia de valores que ayuda a los maestros a entender su función y propiciar una buena conducta para una sana convivencia.

Asimismo, según los autores Pacheco, et al. (2020) definieron sobre el clima escolar la manera de comportarse de los individuos y la valoración de convivencia del personal frente al entorno educativo. En otras palabras, el clima institucional detecta los puntos significativos del ambiente de una institución, proporciona organización y rendimiento motivacional.

El clima y la evaluación de la misma permite dar a conocer a través de un diagnóstico las perspectivas que tiene cada docente del ambiente vivenciado. Identificar el tipo de experiencia que posee el docente en su trayectoria y desarrollo profesional, a través de los desempeños característicos del maestro, (Pacheco, et al 2020).

Según el aporte de Parra, et. al. (2021) el clima institucional es también liderazgo dentro de una institución donde el ambiente debe ser el adecuado. Esto quiere decir que, el entorno laboral influye en forma directa en el comportamiento del individuo, pues el ambiente juega un rol significativo en la realidad y de adaptación al medio. Por ello, el clima establecido en un lugar determinado, es una interacción con el ambiente y el sujeto de estudio. En las instituciones educativas es necesario que muestren un cálido clima armonioso que fomente el buen aprendizaje.

Dentro del contexto, es necesario reconocer e identificar la importancia de un buen clima institucional de los propios directivos, administrativos, docentes y estudiantes en su desarrollo de habilidades personales e intrapersonales. Y agregan Iglesias, et al. (2020) que en las organizaciones educativas es importante aplicar evaluaciones diagnósticas en el aspecto personal, emocional y grupal; además utilizar técnicas e instrumentos que aporten a identificar comportamientos favorables y desfavorables para asumir decisiones correctas.

Por tanto, el clima institucional se basa en el desarrollo continuo del trabajo en equipo y las habilidades interpersonales con vías de alcanzar los fines propuestos. Además, es una arraigada fuerza exterior con incidencia positiva en el desempeño y comportamiento de los maestros.

De acuerdo a lo expuesto por el autor Atoche (2021) determina las principales dimensiones del clima institucional como liderazgo, comunicación, motivación y participación:

Con respecto a la dimensión liderazgo, la define Fernández (2023) que es el proceso de dinamización para orientar las habilidades,

potencialidades y la energía de maestros, discentes y padres de familia para alcanzar los propósitos educativos comunes.

Otra definición la plantea Ríos (2020), que, son potencialidades que una persona tiene para influenciar de una manera directa e indirecta con ideas o maneras de ser o actuar en las personas o grupos de trabajo constituidos, logrando que estos tengan motivación e interés en el logro de las metas y propósitos.

Para Fromm (2022) es, la habilidad que tiene un individuo para orientar a un equipo, y propiciar un ambiente motivador y confiable en la educación; así mismo reconocer, guiar y fomentar una planificación en el conocimiento científico, social y tecnológico.

Asimismo, Fromm (2022) agrega, que el liderazgo presenta características propias específicamente en el ámbito de la educación donde el docente en conjunto con sus líderes encamina sus actividades hacia una dirección liderada y guiada. Estas características son: la eficacia de organización, satisfacción colectiva, esfuerzo de liderazgo y responsabilidad.

Con respecto a la dimensión de comunicación, Marín, et al. (2016) define la comunicación como, las acciones conscientes de intercambio de datos entre dos o más personas con el objetivo de trasladar o recibir mensajes por medio de un sistema compartido de códigos y reglas. A ello agrega Gómez (2017) que la sociedad tiene una repercusión importante para el avance de la comunidad y una interrelación comunicativa en un ambiente favorable y asertivo con espacios de diálogo en la formación dentro de una institución.

Las funciones de la comunicación institucional según Merino et al. (2023) es una comunicación dentro de una determinada institución, que es el control y supervisión constante; saber y reconocer; determinar o establecer función; establecer motivación comunicacional; recompensa laboral y asertividad.

Con respecto a la dimensión motivación la definen García, et al., (2016), en el ámbito institucional, como un proceso que activa, orienta,

dinamiza y sostiene las conductas de las personas hacia la realización de propósitos planteados.

Por otro lado, según Peña y Villon (2017) la motivación cumple el propósito de satisfacer las prioridades del trabajador, además es importante identificar y regular las emociones para mantener una sana relación interpersonal en el clima laboral. La repercusión de emociones agradables o positivas resulta primordial en la regulación de compromisos laborales, (Rivera, 2018).

Con respecto a la dimensión participación Baenz (2011) consideró que, es el acto de tomar decisiones y ser parte de las actividades que se realizan, dentro y fuera de algún ambiente. Además, debe preservar la democracia participativa, ser parte de las actividades que se den en la institución y comunidad para alcanzar las metas planificadas en una comunidad y los aprendizajes previstos.

En la variable dos, desempeño docente se fundamentando en autores y organismos reconocidos de acuerdo con el MBDD (2012) se ha definido como: el dominio docente de las competencias y desempeños necesarios en la educación básica regular, se busca identificar las expectativas en cuanto a lo que se espera del maestro para el desarrollo de competencias en todos los escolares.

Asimismo, Reville (2020) consideró que el desempeño del maestro, es un conjunto de potencialidades y competencias que desarrollan en la práctica un docente en los salones de clase durante el proceso de enseñar y aprender.

Por su parte, el autor Loayza et al. (2022) precisó que el desempeño, es sinónimo de conducta, es lo que en los hechos los docentes hacen y estas son observadas. El desempeño considera actividades que son necesarias para alcanzar las metas de la escuela y estas son medibles en relación de lo que se logra.

Autores como Posso, et al. (2020) explicó que, durante la pandemia muchos de los docentes tuvieron que capacitarse para desafiar los nuevos

retos ante los cambios generados por la contingencia, donde instituciones y el Ministerio de Educación se vieron obligados a capacitar a todos los maestros con nuevos planes y estrategias para la enseñanza de los discentes.

Lara, et al. (2021) consideró que, durante el comienzo del 2020 y finales del 2021 se aplicaron instrumentos con la finalidad de evaluar y monitorear la práctica del docente frente a la realidad de la pandemia en el uso de la tecnología y planificación de las actividades; se concretó que el acompañamiento arrojó los resultados esperados en el desempeño docente para una calidad educativa.

Además, Monterroso (2023) agregó que la educación durante la pandemia demostró que el desempeño docente no fue óptimo debido a los cambios de lo presencial a lo virtual, esto generó cambios, y obligaciones para adaptarse a los retos.

El propósito principal del desempeño docente es manejar un lenguaje sencillo y claro entre los integrantes de la I.E y promover con los profesores una reflexión objetiva de sus prácticas en las aulas y el desarrollo de su enseñanza para aprender.

Según el MBDD (2012) dentro del desenvolvimiento o desempeño del maestro se ha establecido en cuatro dimensiones, el primero, preparación del desarrollo de la enseñanza; segundo, creación de ambientes favorables para el aprendizaje; tercero, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y cuarto, profesionalismo docente.

La dimensión preparación del desarrollo de la enseñanza, es el dominio de teoría y práctica pedagógica según su área. También, la formación integral como mediación del docente en la motivación a estudiantes, desarrollo de estrategias, evaluación y metodologías; además, el uso de recursos didácticos, digitales, incluso los procesos pedagógicos, construir los instrumentos y criterios para identificar los logros, desafíos y retos.

Asimismo, la preparación desarrolla habilidades y competencias para exigir los niveles de enseñanza por parte de los docentes, debido a las debilidades en el proceso de enseñar, por ello es una necesidad que la

preparación sea tanto teórica como práctica, de esta manera estimula la independencia y la creatividad, (Bombino, 2019).

De acuerdo al MBDD (2012) lo ha establecido mediante competencias desde conocer las características y contextos de sus estudiantes y la planificación colegiada de los aprendizajes.

La segunda dimensión, como también lo indica la norma MBDD (2012) son espacios óptimos para el aprender de los alumnos, el convivir en democracia y experiencias; la cual formará ciudadanos que valoren la cultura e interculturalidad. La evaluación del aprendizaje basada en los objetivos institucionales para la retroalimentación de sus estudiantes y la propia comunidad. Dentro del ambiente favorable se halla como el docente es capaz de resolver conflictos a través del dialogo, organiza y crea espacios seguros para el aprendizaje e interactúa colaborativamente.

La tercera dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Huerta (2020) señaló que es el dominio de contenidos y estrategias en el desarrollo de experiencias, donde se alcance la apropiación del conocimiento y las culturalidad. Por lo cual, la enseñanza del aprendizaje es una actividad cognitiva y socio-comunicativa para mejorar los niveles en espacios como las aulas y escenarios virtual. Dentro del aprendizaje el docente construye asertivamente las relaciones interpersonales con sus estudiantes a través de la afectividad, justicia, ética y respeto entre otros, orienta y reflexiona con los estudiantes las experiencias vivenciada. Como también en el MBDD (2012) indica que, en la enseñanza es importante fortalecer los desempeños del docente mediante el uso de la tecnología y manejo de estrategias de aprender conforme a las necesidades de los estudiantes; así como brindar retroalimentación de acuerdo al contexto cultural.

La cuarta dimensión del profesionalismo docente, según el MBDD (2012) se considera la reflexión sobre la práctica pedagógica y autoevaluación de los desempeños en las aulas a través de la observación de cada experiencia vivida. El profesionalismo docente debe ser iniciado desde la

autorreflexión y la participación de aprendizajes para lograr cumplir los niveles más altos de desempeño en la calidad educativa y demostrar responsabilidad laboral profesional, Huamán (2016).

Por consiguiente, en el buen desempeño docente se busca la formación teórica y práctica en los diversos contextos sociales e interculturales, donde el propio maestro impulsa, innova, ejecuta y valora los aspectos éticos, intelectuales, espirituales y sociales. Asimismo, el dominio del área y contenidos a través de la planeación de estrategias de mejora del aprendizaje de los alumnos.

Desde la perspectiva epistemológica el estudio ha seguido procedimientos científicos partiendo desde la observación de la realidad, examinándola con instrumentos confiables e interpretando los datos a la luz de las teorías a fin de llegar a conclusiones válidas y generar un conocimiento nuevo o confirmando el existente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación planteada es de tipo básico, de acuerdo al autor Ramos (2020) el rol del investigador es concretar proposiciones teóricas donde pueda modificar o aumentar el conocimiento científico, de esta forma analiza los datos básicos que sucede en el fenómeno de estudios.

Asimismo, la investigación es de enfoque cuantitativo, pues pretende orientar los procedimientos numéricos para comprobar la hipótesis, de acuerdo a Cueto (2020) toda la investigación tiene el fin de conducir y producir datos descriptivos mediante a observación de lo que sucede en el campo de estudio.

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio se clasifica como de nivel correlacional, de acuerdo a Sampieri (2014) mide el nexo entre las variables a estudiar; es decir, de una variable de investigación que es de correlación a otra.

El diseño es no experimental/transversal, Hernández (2010) lo definió como la observación de los fenómenos en su entorno y luego analizarlas y transversales; se recogen los datos determinados.

Asimismo, el método es hipotético-deductivo, en donde la lógica de la investigación está basada en el planeamiento de la propuesta y las condiciones para poder deducir y construir una teoría, (Chanto, 2008)

3.2 Operacionalización de las variables:

Las variables están en relación a las teorías, se consideró los aportes de autores en la recopilación de la información, se organizó en dimensiones, indicadores con ayuda de instrumentos para construir los ítems. Además, se realizó la escala de medición y cuantificar la información.

Definición conceptual de Clima institucional. En relación el clima institucional Pacheco, et al. (2020) definieron que, es el comportamiento de los individuos, y la valoración de convivencia del personal frente al entorno educativo.

Definición conceptual Desempeño docente. En el MBDD, (2012) definió que, es el dominio de las competencias y desempeños del docente en las aulas de Educación Básica Regular; es decir lo que se espera del docente en lograr las competencias de todos los discentes.

Definición operacional Clima institucional. En la primera variable se midió a través de un cuestionario con 26 ítems, divididos en 4 dimensiones: liderazgo (8 ítems), comunicación (6 ítems), motivación (6 ítems) y participación (6 ítems).

Definición operacional Desempeño docente. El desempeño docente, al igual que la primera variable se midió mediante un cuestionario en 4 dimensiones: Preparación y desarrollo de la enseñanza (6 ítems), creación de ambientes favorables para el aprendizaje (6 ítems), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (6 ítems) y profesionalismo docente (6 ítems)

3.3. Población

3.3.1. Población

Se comprende como la totalidad de personas o sujetos a estudiar y de esta manera calcular su muestra. (Quispe, 2020) señaló que la población está sujeta a la determinación del tamaño de muestra para reducir costos y recursos. El trabajo de investigación tiene una población de 100 docentes de una I.E del distrito de San Clemente 2023.

3.2.1 Muestra. Considera Córdori (2020) una representación de la población con las mismas características de la población. Son aquellos que aceptaron responder la encuesta en los niveles de estudio, siendo 80 participantes.

3.2.2 Muestreo. Según Lopez-Roldan (2015) define los elementos de la población que cada uno tiene una probabilidad no nula de ser incluido en la muestra. Se considera no probabilístico por conveniencia del investigador.

Criterio de inclusión. Se consideró 80 docentes contratados y nombrados de nivel secundaria y primaria de una I.E. la cual los actores fueron de forma voluntaria.

Criterio de exclusión. La exclusión a los sujetos que no dieron respuestas a los constantes mensajes, llamadas, los que tienen deficiencias de red u otros que dificulta el desarrollo del cuestionario en el plazo establecido, siendo la totalidad de 20 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se empleó la metodología de encuesta, tal como Marroquín (2020) destacó, la cual se utiliza con frecuencia como herramienta de investigación de manera efectiva y segura.

Se utilizó los instrumentos de obtención de información como el cuestionario, de acuerdo a Muñoz (2019) el uso de los instrumentales para poder obtener los datos de los informantes.

El instrumento empleado fue el cuestionario, que es definido por Hernández, et al. (2014) como una herramienta para obtener información relevante sobre las variables que se ha estudiado.

El cuestionario se aplicó a los maestros en un tiempo de 40 minutos. El instrumento tiene en total 26 ítems para las 4 dimensiones: liderazgo (8 ítems), comunicación (6 ítems) motivación (6 ítems) y participación (6); además se tuvo en cuenta la escala de Likert con 4 mediciones desde, 1 (Casi nunca), 2 (Algunas veces), 3 (Casi siempre) y 4 (Siempre).

El segundo cuestionario como lo menciona Vázquez & Hernández (2021) sirvió para medir los resultados correlacionales de las variables y dimensiones. El instrumento tiene en total 24 ítems para las 4 dimensiones: Preparación y desarrollo de la enseñanza (6 ítems), Creación de ambientes favorables para el aprendizaje (6 ítems), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (6 ítems), profesionalismo docente (6 ítems), con la escala de Likert con 4 posibilidades de respuesta donde se establece 1 (Nunca), 2 (A veces), 3 (Casi siempre) y 4 (Siempre).

En relación a la confiabilidad Hernández & Mendoza (2018) indican que es el grado en que se mide los criterios para producir los mismos resultados. En la determinación de la confiabilidad de los instrumentos se obtuvo como resultado al aplicarse el Alpha de Cronbach desde un examen piloto a 10 docentes de la I.E emblemática José Carlos Mariátegui, con características similares a la muestra. En la prueba se logró resultantes confiables, 0,97 a la variable clima institucional y 0,98 en la variable desempeño docente.

Sobre la validez de contenido Hernández et al. (2014) ha planteado que es el grado de medición real de las variables que pretenden medir, se realizó la evaluación de juicio de especialistas quienes evaluaron tres criterios pertinencia, claridad y relevancia del contenido de los instrumentos. Los resultados fueron los siguientes: (ver anexo)

3.5. Procedimientos

La investigación se realizó en una I.E de San Clemente, donde se solicitó la autorización al director de la IEE, José Carlos Mariátegui, para iniciar la prueba piloto y luego se aplicó el cuestionario a los docentes que fueron seleccionados en la muestra. Los docentes respondieron a las interrogantes formuladas ante la problemática que atraviesa la institución educativa del distrito en mención; esta problemática incide en el clima de la institución y la labor de los maestros en el logro de los

aprendizajes, posterior a ello se formuló los propósitos, hipótesis y se ha planteado las teorías de diversos autores y especialistas; así mismo como se fundamenta en las dimensiones que tienen cada variable. Posteriormente se aplicaron los instrumentos de forma objetiva y sistemática para evaluar las dimensiones e indicadores y adicional a ello estos instrumentos en mención fueron probados con el propósito de comprobar su confiabilidad en un grupo pequeño de maestros.

3. 6. Método de análisis de datos

En este estudio se utilizó el programa Excel y SPSS 26, para realizar el análisis de los datos, donde se obtuvo la tabla de frecuencia para la estadística descriptiva para examinar, analizar y obtener los resultados de los datos procesados de cada variable, cuestionarios o ítems. Además, se llevó a cabo el análisis de hipótesis, propuesto por (Hernández, 2017).

Para la estadística inferencial o prueba de hipótesis se ha utilizado el estadístico Rho de Spearman.

3. 7. Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la investigación, se otorgó una importancia fundamental a salvaguardar y proteger la información de la población involucrada, asegurando confidencialidad y privacidad de los datos, asimismo se respetaron los derechos de autoría al consultar y citar correctamente las revistas, artículos, tesis entre otras fuentes utilizadas en este estudio.

Se realizó una información oportuna del propósito y fin de la investigación quedando dispuesta a compartir los hallazgos encontrados. Agregar que, el estudio no es una copia textual de otros estudios, puesto que se respeta la normativa de las universidades y la norma APA 7. Se mantuvo el código de ética de todos los colaboradores en la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de la variable 1

		Frecuencia		Porcentaje	
		Porcentaje		Porcentaje válido	acumulado
Válido	bajo	10	12,5	12,5	12,5
	moderado	30	37,5	37,5	37,5
	alto	40	50,0	50,0	50,0
	Total	80	100,0	100,0	100,0

En la observación de la tabla 1, el 50,0% que respondieron la encuesta se situaron en nivel alto del clima institucional, 37,5% se ubicaron en nivel moderado y el 12.50% bajo. Se concluye que, el nivel alto es igual comparado de los otros dos niveles.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la variable 1

Niveles	Liderazgo		Comunicación		Motivación		Participación	
	F	%	f	%	F	%	F	%
Alto	45	56,2%	37	46,3%	22	27,5%	48	60,0%
Moderado	20	25,0%	28	35,0%	40	50,0%	24	30,0%
Bajo	15	18,8%	15	18,8%	18	22,5%	8	10,0%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Según lo evidenciado en la tabla 2, son 80 maestros que equivale al 100% de la población en estudio; de ellos en la dimensión liderazgo 45 docentes que equivale al 56,2% señalaron el nivel alto, 20 docentes que representan 25,0% nivel moderado y 15 docentes que equivale a 18,8% bajo. En cuanto a la dimensión comunicación son 37 docentes que corresponde a 46,3% indicaron nivel alto, 28 encuestados que equivale a 35% es moderado y 15 docentes equivale a 18,8% es baja. En motivación respondieron 22 docentes que equivale a 27,5% indicaron nivel alto, 40 docentes equivalen a 50,0% moderado y 18 docentes que equivale a 22.5%

es baja. En la participación son 48 estudiantes que equivale a 60,0% señalaron nivel alto, 24 docentes que equivale a 30,0% moderado y solo 8 docentes que equivale a 10,0% baja. Se concluye que el nivel moderado está situado en la dimensión motivación, por otro lado, el liderazgo, comunicación y participación mantienen un nivel alto.

Descripción de la variable 2

Tabla 3

Niveles de la variable 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	18,8	18,8	18,8
	Moderado	20	25,0	25,0	43,8
	Alto	45	56,3	56,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la observación de la tabla 3; 56,25% señalaron tener un nivel alto, 25,0% moderado y un 18,75% bajo. Por lo tanto, la deducción es que el nivel predominante en el resultado es alto.

4.1.1. Descripción de las dimensiones de la variable 2

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la variable 2

Niveles	Preparación y desarrollo de la enseñanza		Creación de ambientes favorables para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Profesionalismo docente	
	f	%	f	%	f	%	F	%
Alto	35	43,8%	40	50,0%	50	62,5%	37	46,2%
Moderado	40	50,0%	32	40,0%	20	25,0%	28	35,0%
Bajo	5	6,2%	8	10,0%	10	12,5%	15	18,8%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Los resultados que refleja el cuadro 2, en relación a la dimensión de preparación y desarrollo del enseñar, los maestros consideraron: 43,8% nivel alto, el 50,0% moderado y el 6,3% bajo. Creación de ambientes adecuados

para aprender 50.0% consideraron el nivel alto, el 40% moderado y el 10,0% bajo. El proceso de enseñar y aprender es percibido por 62,5%, alto, el 25,0% consideran como moderado y 12,5% bajo. La dimensión Profesionalismo docente por 46,3% ha sido percibida como alta, el 25,0% moderada y el 18,8% bajo. Se ha deducido, que el nivel alto predomina en el desempeño docente lo cual implica que los docentes valoran sus compromisos desde la planificación, la praxis del maestro, el aprendizaje estudiantil y valora el profesionalismo docente en la escuela.

4.2.1. Hipótesis general

H₀: No existe relación entre clima institucional y desempeño docente.

H₁: Existe relación entre clima institucional y desempeño docente.

Tabla 5

Correlación de variable clima institucional con el desempeño docente.

Prueba	Dimensiones		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiencia de correlación	1.000	0.845
		Sig. bilateral	-	0.001
		N	80	80
	Comunicación	Coeficiencia de correlación	1.000	0.902
		Sig. bilateral	-	0.000
		N	80	80
	Motivación	Coeficiencia de correlación	1.000	0.854
		Sig. bilateral	--	0.000
		N	80	80
	Participación	Coeficiencia de correlación	1.000	0.851
		Sig. bilateral	--	0.000
		N	80	80

En la tabla 5, se visualiza correlación positiva considerable entre liderazgo y desempeño del maestro, relacionado a la coeficiencia de correlación de Spearman equivalente a 0.845, determinándose la aceptación de la H₁. En la 2 hipótesis se observa, una relación significativa perfecta de la comunicación con el desempeño del maestro, respecto a la coeficiencia de correlación de Spearman equivalente a 0.902, determinándose la aceptación de la H₂. En la

tercera hipótesis la dimensión motivación si tiene una relación positiva considerable con el trabajo pedagógico del maestro, respecto a la coeficiencia de correlación de Spearman esta equivale a 0.854, determinándose la aceptación de la H3. Finalmente, en la cuarta hipótesis la dimensión participación se determina una correlación significativa considerable entre participación y desempeño del maestro, respecto a la coeficiencia de correlación de Spearman esta es equivalente a 0.851, determinándose la aceptación de la H4.

V. DISCUSIÓN

En la hipótesis general se estableció, que el clima institucional tiene vínculo significativo con el desempeño del maestro en una institución educativa del distrito de San Clemente. De ella se derivaron cuatro hipótesis específicas: El liderazgo, comunicación, motivación y la participación se correlacionan con el desempeño laboral del maestro.

Las resultantes estadísticas confirmaron el vínculo de las variables en estudio, siendo la valoración descriptiva en la 1 variable 50,0% fueron un grado alto, 37,5% moderado y el 12.5% bajo; de la variable 2 el grado alto alcanzó 56 % moderado 25 % y bajo 19 %; comprobándose que existe un nivel alto de correlación. Por otro lado, se comprobó y se confirmó mediante la prueba de hipótesis la existencia de relación significativa perfecta de la variable clima institucional con el trabajo del maestro.

En mérito de estas resultantes obtenidas en el trabajo investigativo, se concuerda con Ruiz (2020) en su artículo científico del clima escolar de una institución en el desempeño docente; se demuestra que la variable clima institucional se vincula de forma directa y significativa con el trabajo pedagógico del maestro. Dentro de este marco, en Lope, et al. (2022), en su estudio clima escolar y el acompañamiento a los maestros. Las conclusiones a las que arribaron en el estudio fue que, los resultados fueron en estadística de correlación positiva muy fuerte 0.814, demostrándose que si existe un nexo significativo entre clima de la institución con la labor de los maestros.

Es necesario considerar el aporte teórico de Parra, et. al. (2021) quienes consideraron que el buen clima institucional se debe también al liderazgo, orientación e integración dentro de una institución; esto quiere decir que, el entorno laboral influye en forma directa en el comportamiento del individuo, pues el ambiente juega un rol significativo en la labor docente y de adaptación al medio donde se trabaja.

Al revisar los resultados obtenidos en la correlación positiva en las variables, las semejanzas con estudios anteriores y recogiendo soportes teóricos, se concluye que el clima positivo establecido en un lugar

determinado y establecer una interacción armoniosa con el ambiente y el sujeto de estudio en las instituciones educativas va a contribuir en el buen desempeño profesional y los aprendizajes de los discentes.

En la comprobación de la hipótesis N° 1, se concluyó que, si existe relación entre liderazgo y desempeño docente, las resultantes estadísticas confirmaron el nexo a través del análisis descriptivo que refleja, el liderazgo alto con 56,3%, moderado con 25%, y bajo 18.8%. Así mismo, se pudo confirmar con la prueba de hipótesis sobre la existencia de una correlación positiva considerable de la dimensión liderazgo y variable desempeño del trabajo del maestro.

Las coincidencias en los resultados son con el estudio de Palomino (2020) Clima organizacional y desempeño docente, en sus conclusiones determinaron una correlación estadística del liderazgo con un nexo medio, directo y positivo con el desempeño del maestro en la escuela. Considerando otras similitudes, se tiene el aporte de García (2020), en su investigación científica el clima escolar y el desempeño del maestro, precisando que el clima de la organización está vinculado en forma significativa a todas las dimensiones del desempeño del maestro.

Por otro lado, se considera aportes teóricos de Fernández (2023) que señala en su estudio que liderazgo es el proceso de dinamización para orientar las habilidades, potencialidades y la energía de maestros, discentes y padres de familia para alcanzar los propósitos educativos comunes. Agrega Ríos (2020), que son potencialidades que una persona tiene para influenciar de una manera directa e indirecta con ideas o maneras de ser o actuar en las personas o grupos de trabajo constituidos, logrando que estos tengan motivación e interés en el logro de las metas y propósitos. Asimismo, Fromm (2022) sostiene, que el liderazgo presenta características propias específicamente en el ámbito de la educación donde el docente en conjunto con sus líderes encamina sus actividades hacia una dirección liderada y guiada.

Considerando los resultados, las coincidencias y soportes teóricos, se precisa que, el clima positivo desde la dimensión liderazgo implica que se muestre la habilidad para orientar a un equipo de trabajo, se cuente con un ambiente motivador y confiable; se demuestre capacidad para considerar las opiniones y decisiones de los demás y se tenga en cuenta la creatividad e intelectualidad, que van a ser soporte en la mejora del trabajo del maestro.

Sobre la hipótesis N° 2 se planteó que, existe relación entre comunicación y desempeño del maestro; en el análisis descriptivo se precisa, que la comunicación está en nivel moderado con 35%, seguidos del más alto con 46,3%, que permite determinar la correlación positiva demostrada en el desempeño de los maestros. Además, se confirmó la hipótesis con los resultados estadísticos del nexo de variables, siendo un vínculo de correlación positiva perfecta entre la dimensión comunicación y el trabajo del maestro en las aulas.

Similitudes se encuentran con Aldaz, et al. (2022), en su trabajo científico clima escolar y el desempeño desde la perspectiva del docente, donde concluyó, que el clima institucional con las dimensiones comunicación, planificación y trabajo en equipo influye directamente en las dimensiones del desempeño docente con nivel de significancia alto. El aporte de Perozo (2022) en su trabajo investigativo el clima escolar, convivencia escolar y desempeño del maestro. Las conclusiones indican que el clima en la institución relacionado a la comunicación horizontal y democrática tiene importancia en el nexo con el desempeño del maestro. Asimismo, los factores de la convivencia y el clima de confianza por la comunicación inciden significativamente en las acciones del trabajo docente.

En tal sentido, estos resultados mostrados son fortalecidos en los aportes teóricos de Marín, et al. (2016) quien concluye que la comunicación viene a ser acciones conscientes de intercambiar información entre dos o más personas con el objetivo de trasladar o recepcionar mensajes por medio de un sistema compartido de códigos y reglas; agrega Gómez (2017) que, la sociedad tiene una repercusión importante para el avance de la comunidad y una interrelación comunicativa en un ambiente favorable y asertivo con

espacios de diálogo entre docentes en la formación y práctica profesional dentro de una institución.

Al tener los resultados, las coincidencias y soportes teóricos, se precisa que, el clima positivo desde la dimensión comunicación implica que se promueva un ambiente favorable y expresivo de lo que se piensa; abrir espacios de dialogo horizontal entre los docentes y crear ambientes de relación positiva y de asertividad en la labor que van a contribuir a la reflexión y confianza en el desempeño laboral del maestro en la institución.

Para la hipótesis 3 se comprobó que existe relación entre motivación y desempeño docente. Las resultantes estadísticas en el análisis interpretativo reflejan que, la motivación tiene un grado alto con 27,5%, medio 50%, y bajo 22,5%, reflejando una relación significativa en la investigación presentada. Por tanto, en la comprobación de la hipótesis se confirmó que existe correlación positiva muy fuerte entre la dimensión motivación y la labor del maestro.

Coincidencia de los resultados se dan con Rodríguez (2019) en su trabajo de investigación los factores y los niveles de desempeño del docente, demostraron que, la correlación lograda (Rho 0,855) es significativa muy fuerte; por lo tanto, al generar en forma elevada los factores del desempeño, se logra un mayor nivel de la labor del maestro; porque una alta motivación y comunicación organizacional es el mecanismo adecuado en generar un clima óptimo y buen desempeño laboral; otra semejanza es con el trabajo de More y Morey (2021) siendo el resultado con un coeficiente de correlación 0,899, siendo positiva y fuerte; concluyó, que se ha probado la existencia de un nexo positivo y directo entre las variables y dimensiones; la gestión del clima institucional constituye un elemento importante en el desempeño del personal docente en la excelencia de su trabajo y por tanto, en la motivación y aprendizaje de sus estudiantes

El aporte teórico en la motivación es de García, et al., (2016), en el ámbito institucional, como un proceso que activa, orienta, dinamiza y sostiene las conductas de las personas hacia la realización de propósitos planteados. Por otro lado, según Peña y Villon (2017) la motivación cumple el propósito

de satisfacer las prioridades del trabajador, además es importante identificar y regular las emociones para mantener una sana relación interpersonal en el clima laboral. La repercusión de emociones agradables o positivas resulta primordial en la regulación de compromisos laborales, (Rivera, 2018).

Analizando los resultados obtenidos, las coincidencias y soportes teóricos, se precisa que, el clima adecuado desde la dimensión motivacional implica que se tome en cuenta en la labor el estado de ánimo y buen dominio de las emociones; buen manejo del comportamiento e interacción entre los docentes; promover las buenas acciones y hacer el reconocimiento y aprobación en reuniones de trabajo en colegiados y a nivel institucional, que darán fuerza y colaboración para un mejor desempeño laboral del maestro en la institución.

En lo referido a la hipótesis 4 se comprobó que, hay correlación entre participación y el desempeño del maestro. La estadística descriptiva determinó que, la participación se encuentra en un grado medio con 30%, alto 60% y bajo 10%, mostrándose una relación significativa con la labor docente. Así mismo, en la comprobación de la hipótesis se estableció un rango de relación de significatividad fuerte entre la dimensión participación y la labor del maestro en las aulas.

La coincidencia de los resultados obtenidos, es con el estudio de Enciso (2020), en la temática clima escolar y el desempeño del maestro. Demostró en estadística, un resultado de una moderada y directa correlación significativa de la percepción de un adecuado ambiente de participación, donde se respete la opinión de todos en la institución contribuye al buen desempeño del maestro.

En los aportes de teorías Baenz (2011) considera que participación, es el acto de tomar decisiones y ser parte de las actividades que se realizan, dentro y fuera de algún ambiente pedagógico. Además, debe preservar la democracia participativa, ser parte de las actividades que se den en la institución y comunidad para alcanzar las metas planificadas en una comunidad y los aprendizajes previstos.

Revisado los resultados obtenidos, las similitudes y aportes teóricos, se concluye que, el clima es significativo desde la dimensión participación que implica la promoción de la participación e iniciativa de los docentes en las decisiones institucionales; se involucre a los docentes, padres de familia y directivos en las actividades institucionales y hacer partícipe a la comunidad educativa en los organismos y escenarios que comprometan al logro de los objetivos en forma unitaria para alcanzar que el desempeño laboral del maestro sea optimo en la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En el propósito específico N°1, planteada: Existe relación entre el liderazgo y el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente – Pisco, obtuvo como resultado a través de prueba no paramétrica Rho Spearman, una correlación positiva muy fuerte con un valor (0.845) y nivel de significancia <0.05 . Esto demuestra que existe una correlación significativa de la hipótesis específica.

Segunda: En el segundo propósito específico, la hipótesis denominada: Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente; de acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho Spearman, demostró un rango de correlación muy fuerte con un valor de 0,902 y nivel de significancia de $0.00 < 0.05$. Concluyendo que, la relación entre la dimensión y variable es significativa.

Tercera: En el tercer propósito específico, la hipótesis planteada: Existe relación entre la motivación y desempeño docente; estableció un resultado con la prueba de Rho de Spearman que, hay una correlación significativa fuerte con un rango de 0,854 y coeficiente < 0.05 . Por lo tanto, se demostró que, el grado de correlación es significativo para la hipótesis específica.

Cuarta: En el cuarto propósito específico, se evidenció en la hipótesis que, la participación se correlaciona con el desempeño docente, con un valor de 0.851 y coeficiente < 0.05 . Se concluyó que la correlación entre la dimensión y variable es altamente significativa.

Quinta: El propósito general, evidenció estadísticamente que, entre el clima institucional y el desempeño docente, el grado de correlación es positiva muy fuerte con un valor de 0.964 y obteniendo un coeficiente bilateral menor a 0.05. Se concluye que, efectivamente existe un nivel significativo correlacional en ambas variables.

VII. RECOMENDACIONES

Con la comprobación de las hipótesis a través de los resultados estadísticos obtenidos y los soportes teóricos de investigadores se plantean las siguientes recomendaciones:

Primera: A las autoridades educativas. Que, se valore el liderazgo docente por las autoridades educativas y se sumen al compromiso de tomar en cuenta la de generar condiciones adecuadas para una mejor labor del trabajo del maestro en el aula, porque se ha comprobado que, si se tiene habilidad para dirigir el equipo de trabajo, los ambientes son dinámicos y amigable; se valore la innovación y se estimule al maestro va a permitir la mejora del trabajo docente.

Segunda: A los directivos.Un elemento primordial a tomar en cuenta por los directivos es que en las instituciones educativas el trabajo es colectivo y no individual; por lo consiguiente, un componente lineal es la comunicación horizontal y democrática donde todos tengan la posibilidad de opinar y ser parte de los propósitos comunes que se tiene para mejorar el trabajo profesional del docente.

Tercera: A los acompañantes y docentes.Que, el monitoreo y asesoramiento tiene que presentarse en interacciones de teorías y dominios disciplinares como de los aprendizajes; así mismo, compartir de experiencias valiosas vivenciadas en las aulas y llegar a las reflexiones conscientes de mejora de su práctica pedagógica y se formalice conscientemente compromisos de superación y de cambios constantes en la labor que desempeñan los docentes.

Cuarta: A los docentes. Que, se tienen que hacer altas valoraciones del dominio disciplinar de sus áreas laborales y niveles donde laboran; así mismo se ponga como desafío el dominio de saberes del contexto asumiendo la creatividad y la innovación como parte de su desempeño laboral.

REFERENCIAS

Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393.

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588

Aguilar Castrillón, C., Ojeda Rivera, A. Felipe, Aguilar Paz, C., Vidal Caicedo, M., Camacho Ojeda, M., y Chanchí Golondrino, G. (2020). Construcción de un juego serio como apoyo al aprendizaje de la física cinemática. *Revista Ingenierías Universidad de Medellín*, 19(37), 159-177.

DOI: <https://doi.org/10.22395/rium.v19n37a8>

Andrade Castro, Y. P. (2022). *Efectividad de las estrategias recreativas para el fomento de la convivencia escolar en estudiantes de séptimo D de I. E. Antonio María Claret de Quibdó*. [Tesis de Maestría]. Universidad de Medellín, Colombia.

DOI: <http://hdl.handle.net/11407/7082>

Atoche, R. (2021) *Características del clima institucional de las instituciones educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia*. Tesis para optar el grado de magister en educación. Perú 2021]

DOI: <https://hdl.handle.net/11042/5684>

Báez, J. M. (2011). La participación de los trabajadores en la empresa. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 70, 127- 148

DOI: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17418829006>

Benavides & Palacios. (2020) Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas. *Revista de Psicología*, 16(31)

DOI: <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/3071>

Castro, M., Paz, M., y Cela, E. (2020). Aprendiendo a enseñar en tiempos de pandemia COVID-19: nuestra experiencia en una universidad pública de Argentina. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2), e1271.

DOI: <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1271>

Collazos, C., & Yousef, M. (2020). Estudio exploratorio en Iberoamérica sobre procesos de enseñanza-aprendizaje y propuesta de evaluación en tiempos de pandemia Habib. *Education in the Knowledge Society*, 21, 1–9.

DOI: <http://repositorio.grial.eu/handle/grial/2091>

Diogo, M. (2022) Análise das dimensões social e acadêmica de uma brinquedoteca em uma instituição de ensino superior. *Educação e Pesquisa*, 48, 236-386.

DOI: <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202248236386>.

Enciso (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. ÑAWPARISUN - *Revista de Investigación Científica*, 2(2), (Enero - Marzo, 2020)

DOI: <https://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>

Echeverría Echeverría, L., y Quintal López, C., Carrillo Trujillo (2021). Convivencia democrática y pacífica: De lo personal a lo institucional. *Revista de Estudios y Experiencias de Educación*, 20(43), 1-2.

DOI: <http://dx.doi.org/10.21703/rexe.20212043echeverria17>

Espinosa Mendoza, M. J., & Pérez Pérez, M. P. B. (2023). La Motivación dentro del proceso de enseñanza y de aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 11060-11097.

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4186

Esquerrel Verastegui, Y. (2020) *Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes*. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión e Innovación]

DOI: <https://hdl.handle.net/20.500.14095/1089>

Fernandez, L. (2023) liderazgo definición de algunos autores. DOI:<https://juanluisfernandez.es/liderazgo/liderazgo-definicion-segun-autores/>

Fromm, G (2022) Liderazgo educacional. Analisis de investigación. *Revista educacional*, 1(2), 6-7

DOI: <https://revistas.udec.cl/index.php/rle/issue/view/398>

García S.M (2022) Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual, Colombia Cuader de Admón [internet]

DOI: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

García Correa, D., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Psyconex*, 8(12).

DOI: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>

Gonzales, R. (2021). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25–44.

DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>

Gómez, M., Estelio, J. y González, L. (2017). Comunicación asertiva en el clima laboral de escuelas bolivarianas. *Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa*, 3 (4), 8-35.

DOI:<https://www.ensj.edu.mx/wpcontent/uploads/2018/02/Comunicaci%C3%B3n-asertiva-en-el-clima-laboral-de-escuelas-bolivarianas.pdf>

Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 9, 92–95.

DOI:<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2017). Metodología de la investigación (6°).

DOI:<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2019). Metodología de la investigación (5°).

DOI:<https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperón, Julia Maricela, & Mora Pérez, Yuliett (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18 (6), 1189-1197.

DOI: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571015>

Jiménez, D. P. (2016). Manual de recursos humanos. Editorial ESIC.

López, S. R. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de áreas administrativas en un hospital I de Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

DOI:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78514/L%c3%b3pez_CSDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lara Reimundo, J. J., Campaña Romo, E. J., Villamarín Maldonado, A. E., y Balarezo Tirado, C. Y. (2021). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58-70.

DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>

Marín-Gutiérrez, I., Ruiz San Miguel, F. G., Robayo Valencia, C. E. (2016). Conceptos básicos sobre la Comunicación Social (pp.5-10). Publisher:

EAE, Editorial Académica Española.

DOI:10.13140/RG.2.1.5078.1844

Marroquín Rosa, J. F. (2020). Técnicas y métodos de recolección de datos en modalidad virtual. 21(1), 1–9.

DOI: <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/400/197>

Merino, Y. (2023). *Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020* [tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional PIRHUA.

DOI:https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5216/MAE_EDUC_GE_2107.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Moya & Brianes (2020) *Gestión de la calidad institucional en la Unidad Educativa América, Quevedo-Ecuador, 2020* [Tesis para obtener Maestría]

DOI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56632>

More Espinoza, R. A. y Morey Guevara, M. O. (2021) Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

Monterroso-Vargas, M., Huayta-Franco, Y., & Guzman-Meza, M. (2023). El desempeño docente durante la pandemia y sus efectos en la educación. Mendive. *Revista de Educación*, 21(2), e3281.

DOI: <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3281>

Narváez-León, Italia Estefanía, & Fárez-Loja, Diana Elizabeth. (2022). Estrategias didácticas para favorecer el proceso de aprendizaje en niños de 3 a 4 años. Episteme Koinonía. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 5(10), 78-100.

DOI: <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i10.1877>

Nicomedes, E.(2018,Junio).Tiposde investigación. CORE.

DOI:<https://core.ac.uk/works/73024426>

Paz, V. (2021) *Programa de intervención Yo Soy mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en instituciones educativas de Lima - 2021*. [Tesis para obtener el Grado de Doctor en Educación]

DOI: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6374>

Palomino-Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco -

2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07–16.

DOI:<https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>

Paredes, M., & Santos Jiménez, O. C. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020. *IGOVERNANZA*, 4(14), 78–115.

DOI:<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>

Parra, Margel y Rocha, Grace y Durán, Sonia (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27 (2), 217-227.

DOI: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28066593013>

Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G., y Durán, S. E. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Revista Espacios*, 41(29), 1-17.

DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

Paniagua, F. & Condori-Ojeda, P. (2018). *Investigación científica en educación*. Max Color

DOI: <https://www.aacademica.org/cporfirio/5.pdf>

Perozo, E. F. (2022). Clima organizacional, convivencia escolar y desempeño profesional: triada importante en el contexto educativo ecuatoriano. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 109–128.

DOI:<https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/101>

Peiró y Bresó (2012). La comunicación en las organizaciones: Una aproximación desde el modelo de análisis multifacético para la gestión y la intervención organizacional. *Persona*, (15), 41-70.

DOI: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147125259003.pdf>

Peña, H. C., y Villón, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo*, 3(7), 177-192.

DOI: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

Quispe, A. M., Pinto, D. F., Huamán, M. R., Bueno, G. M., & Valle-Campos, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista Del Cuerpo Médico Del HNAAA*, 13(1), 78–83.

DOI: <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>

Quintanilla-Ayala, L., Quintanilla-Aldeán, C., & Prieto-López, Y. . (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 116-135.

DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>

Rios Nina, B. H. (2020) El liderazgo. Instituto IDEMA Santiago Ramón y Cajal.

DOI: <https://books.instituto-idema.org/node/120>

Rodrich, R. (2012). Fundamentos de la Comunicación Institucional: una aproximación histórica y conceptual de la profesión. *Revista de comunicación*, (11), 212-234.

DOI: <https://revistadecomunicacion.com/article/view/2763>

Rodriguez, K. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79–101.

DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

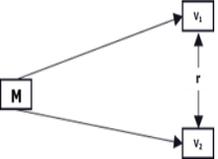
ANEXO

ANEXO N° 01 – A MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de San Clemente 2023.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE X	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES DE RANGO	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Clemente 2023?	Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de San Clemente 2023	Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de San Clemente 2023.	CLIMA INSTITUCIONAL	<p>D1: Liderazgo</p> <p>D2: Comunicación</p> <p>D3: Motivación</p> <p>D4: Participación</p>	<p>Habilidad para orientar a un equipo. Propicia un ambiente motivador y confiable. Demuestra capacidad para considerar las opiniones y decisiones de los demás Demuestra creatividad e intelectualidad.</p> <p>Promueve un ambiente favorable y asertivo. Genera espacios de dialogo Demuestra positividad y asertividad.</p> <p>Identifica y regula las emociones. Dinamiza las conductas. Reconocimiento y aprobación</p> <p>Democracia participativa. Participación en las actividades institucionales. Participación de la comunidad educativa.</p>	<p>1-9</p> <p>10-15</p> <p>16-21</p> <p>22-27</p>	<p>1-Nunca 2- casi nunca 3- A veces 4- Casi siempre 5- Siempre</p>	<p>Bajo 15 - 35</p> <p>Moderado 36 -55</p> <p>Alto 56 - 75</p>	<p>Nivel:</p> <p>Enfoque</p> <p>cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>Investigación</p> <p>descriptiva de</p> <p>diseño</p> <p>correlacional.</p> <p>Método:</p> <p>hipotético</p> <p>deductivo</p>

PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO	VARIABLE Y	DIMENSIONES	INDICADORES				
¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente 2023?	Determinar la relación entre la dimensión Liderazgo con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente 2023.	Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente, 2023.	DESEMPEÑO NO DOCENTE	D1: Preparación y desarrollo de la enseñanza	-Dominio de teoría y práctica pedagógica según su área. - Promueve su formación integral. -Conoce los procesos pedagógicos.	1-6	1-Nuca 2- Casi nunca 3- A veces 4- Casi siempre 5- Siempre	Bajo 15 - 30	Moderado 36 -55
¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente 2023?	Determinar la relación entre la dimensión comunicación con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente 2023.	Existe relación significativa entre la dimensión comunicación con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente, 2023.		D2: Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	- Resuelve conflictos a través del dialogo. - Organiza y crea espacios seguros para el aprendizaje - Interactúa colaborativamente	7-12		Alto 56 - 75	
¿Qué relación existe entre la dimensión motivación con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente 2023?	Determinar la relación entre la dimensión motivación con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente 2023.	Existe relación significativa entre la dimensión motivación con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente, 2023.		D3: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Reflexiona con los estudiantes las experiencias vivenciadas. - Dominio de contenidos y estrategias - Retroalimentación según contextos culturales.	13-18			
¿Qué relación existe entre la dimensión participación con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente 2023?	Determinar la relación entre la dimensión participación con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente 2023.	Existe relación significativa entre la dimensión participación con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Clemente, 2023.		D4: Profesionalismo docente	- Reflexiona sobre su práctica pedagógica. - Responsabilidad profesional - Demuestra ética y justicia.	19-24			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva</p> <p>Diseño: No experimental – correlacional</p>  <p>Dónde: (a) M es la muestra del estudio, (b) V1 es el clima institucional, (c) V2 es la variable desempeño docente y (d) r es la relación de ambas variables</p>	<p>Población: Población: La población de la investigación lo constituyó todo el personal docente de la IE. José Carlos Mariátegui del distrito de San Clemente. Cuantitativamente la población la constituyen 80 docentes</p> <p>Tamaño de muestra: Para determinar el tamaño de la muestra se empleó el muestreo no probabilístico; por lo tanto, la muestra quedó conformada por el total de población; es decir los 80 docentes.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p>	<p>Variable 1: Clima Institucional Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario para evaluar el clima institucional. • Cuestionario para evaluar el desempeño docente. <p>Instrumentos: V1: Cuestionario N° Ítems: 20</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Distribución de frecuencia: Son tablas resumen que se distribuyen en frecuencias y porcentajes por filas y columnas que resumen la información descriptivamente, permitiendo identificar las características cualitativas y cuantitativas de las categorías de las dimensiones por variable de estudio de la encuesta aplicada</p> <p>Gráficos estadísticos: Son representaciones pictóricas en barras simples y dobles en forma de frecuencias o porcentaje, gráficos de barras, que permitirán describir gráficamente el comportamiento o tendencia de las características de las dimensiones por variable de estudio de las fichas aplicadas.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis</p> <p>Prueba de Kolmogorov Smirnov/ Shapiro Wilk</p> <p>Prueba de Hipotesis: Pearson / Spearman</p>

ANEXO N° 02 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de San Clemente 2023				
VARIABLE (X): CLIMA INSTITUCIONAL				
Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Clima institucional: Pacheco, et al. (2020) definieron que, es el comportamiento de los individuos, y la valoración de convivencia del personal frente al entorno educativo.	Liderazgo	Habilidad para orientar a un equipo. Propicia un ambiente motivador y confiable Demuestra capacidad para considerar las opiniones y decisiones de los demás organización. Demuestra creatividad e intelectualidad.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Bajo 15 - 35 Moderado 36 – 55 Alto 56 - 75
	Comunicación	Promueve un ambiente favorable y asertivo. Genera espacios de dialogo Demuestra positividad y asertividad		
	Motivación	Identifica y regula las emociones Dinamiza las conductas Reconocimiento y aprobación		
	Participación	Democracia participativa. Participación en las actividades institucionales Participación de la comunidad educativa.		
VARIABLE (Y): DESEMPEÑO DOCENTE				

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
<p>Desempeño docente: Minedu (2012), es el dominio de las competencias y desempeños del docente en las aulas de Educación Básica Regular; es decir lo que se espera del docente en lograr las competencias de todos los discentes.</p>	<p>Preparación de y la enseñanza</p>	<p>Dominio de teoría y práctica pedagógica según su área Promueve la formación integral Conoce los procesos pedagógicos</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).</p>	<p>Bajo Moderado Alto</p>
	<p>Creación de ambientes favorables para el aprendizaje</p>	<p>Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales Organiza y crea espacios seguros para el aprendizaje Interactúa colaborativamente</p>		
	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Dominio de contenidos y estrategias. Reflexiona con los estudiantes las experiencias vivenciadas. Retroalimentación según contextos culturales.</p>		
	<p>Profesionalismo docente</p>	<p>Reflexiona sobre su práctica pedagógica. Responsabilidad profesional Demuestra ética y justicia</p>		

ANEXO N° 03 – Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO N° 01: CLIMA INSTITUCIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres: _____

Fecha: _____ Cargo: _____

Instrucciones:

Lea cada uno de los ítems y marque sólo una alternativa con un aspa (X). No hay respuestas buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada ítem, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus situaciones.

Trate de SER SINCERO CONSIGO MISMO, y no deje de contestar ningunos ítems.

DIMENSIONES	ÍTEMS	Alternativas			
		Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	Casi siempre (4)
Liderazgo	1. Considero que los directivos distribuyen las tareas de acuerdo a las habilidades que tiene el personal en la institución.				
	2. En la institución educativa se asigna las tareas de acuerdo a las habilidades que tiene el personal.				
	3. En la institución las tareas y funciones son claras y precisas para cumplir las metas en los grupos y comisiones de trabajo.				
	4. Muestro interés y contagio a mis compañeros en cumplir las metas de trabajo.				
	5. En la institución educativa el ambiente es acogedor y de confianza entre todos los miembros.				
	6. En la institución educativa se respeta las opiniones y punto de vista de los demás para tomar decisiones.				
	7. Las tomas de decisiones son consensuadas en los equipos de trabajo.				
	8. En la institución educativa se responde creativamente a los problemas suscitados.				
	9. En la institución educativa se plantea alternativas con argumentos teóricos.				
Comunicación	10. Observo que hay un ambiente de confianza y armonía entre los trabajadores de la institución educativa				
	11. Expreso libremente mis puntos de vista según la agenda en las reuniones de trabajo				
	12. Participo en las reuniones compartiendo experiencias y sistematizamos los acuerdos.				
	13. Reconozco que se promueve la participación y opinión de los asistentes en las reuniones de trabajo.				
	14. Percibo que la comunicación entre el personal es positiva, horizontal y alentadora.				
	15. En la institución educativa se aceptan las ideas de mejora de trabajo ante las dificultades presentadas.				
	16. Trato de controlar mis emociones cuando algo me disgusta.				

Motivación	17. Participo cuando se identifica conflictos y oriento para el manejo paciente y oportuno del problema.				
	18. En la institución educativa se promueve actividades motivacionales y recreativas como parte de las actividades pedagógicas.				
	19. En la institución educativa todos están orientados a lograr lo propósitos estratégicos de la gestión escolar.				
	20. Reconozco que los cumplimientos de las metas son aprobados y reconocidos a nivel institucional.				
	21. Me siento satisfecho cuando reconocen el logro con palabras de elogio.				
Participación	22. Participo en las actividades de las comisiones asignadas.				
	23. Valoro las opiniones de los miembros de mi equipo.				
	24. Contribuyo a crear un ambiente de participación en el reglamento de la I.E.				
	25. Apoyo a generar un ambiente de participación democrática entre los docentes y directivos				
	26. Participo en las reuniones programadas con los padres de familia.				
	27. Me involucro en los proyectos que realiza la I.E				
Total					

CUESTIONARIO N° 02: DE DESEMPEÑO DOCENTE

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres: _____

Fecha: _____ Cargo: _____

Instrucciones:

Lea cada uno de los ítems y marque sólo una alternativa con un aspa (X). No hay respuestas buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada ítem, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus situaciones.

Trate de SER SINCERO CONSIGO MISMO, y no deje de contestar ningunos ítems.

DIMENSIONES	ÍTEMS	Alternativas			Casi siempre (4)
		Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	
Preparación y desarrollo de la enseñanza	1. Domino los fundamentos y conceptos más relevantes de las disciplinas que integran el área curricular que enseño.				
	2. Conozco enfoques y teorías actualizadas de la educación y lo relaciono con mis prácticas de enseñanza.				
	3. Comprendo fundamentos y estrategias para la formación, cognitiva y afectiva en el aprendizaje.				
	4. Relaciono la información del área con otras áreas del conocimiento humano en las sesiones				
	5. Organizo la enseñanza con materiales significativos y adecuados a los niños.				
	6. Planifico estrategias que promueven la indagación y el interés por aprender.				
Creación de ambientes favorables para el aprendizaje.	7. Ejecuto actividades dinámicas para lograr un buen clima escolar en el aula.				
	8. Planifico y ejecuto estrategias de resolución de conflictos				
	9. Propicio el uso de las normas de convivencia en el aula.				
	10. Brindo confianza y cordialidad para crear ambientes favorables del aprendizaje.				
	11. Promuevo el trabajo colaborativo y cooperativo de apoyo entre los estudiantes.				
	11. Realizo trabajo colegiado para evaluar los resultados de aprendizajes.				
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	12. Ejecuto actividades dinámicas para lograr un buen clima escolar en el aula.				
	13. Demuestro capacidad de comunicación oral y escrita en los contenidos que explico a los estudiantes del grado que enseño.				
	14. Utilizo recursos adecuados en las sesiones y les brindo información a los estudiantes de forma oportuna				
	15. Promuevo que mis estudiantes reflexionen en reuniones de trabajo sobre las experiencias de aprendizaje.				
	16. Tomo decisiones con la participación protagónica de los estudiantes y mejorar las actividades pedagógicas.				
	17. Oriento a los estudiantes sobre sus resultados y las tareas a realizar para alcanzar el nivel de logro esperado.				

	18. Reviso y modifíco la planificación y ejecución de los procesos pedagógicos en función de resultados evaluativos.				
Profesionalism o docente	19. Auto reflexiono mi desempeño profesional en forma objetiva y sistemática en las experiencias pedagógicas vivenciadas.				
	20. Reconozco mis debilidades y fortalezas en el uso de métodos estrategias y recursos de mi práctica docente.				
	21. Participo en distintos eventos y módulos de capacitación continua de formación para la mejora de mis prácticas profesionales.				
	22. Demuestro perseverancia para continuar aprendiendo y mejorar mi práctica durante el ejercicio de la profesión.				
	23. Realizo diálogo reflexivo y asumo compromisos de mejora del desempeño docente				
	24. Evalúo el comportamiento ético en mi desempeño docente.				
Total					

Anexo 4: certificado de validez de contenido del instrumento.

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Doctora	Camila Alberta Rivera López	Aplicable
2	Magister	Alvaro Alcides De La Cruz Choquez	Aplicable
3	Magister	Fiorella Geraldine Jordán Ruiz	Aplicable

Anexo 5: certificado de validez de contenido del instrumento.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario del "Desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dra. Camila Alberta Rivera López		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Enrique Guzman y valle		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesoría de Tesis en Pregrado y Posgrado		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable desempeño docente.
Autora:	Elisabet Pajuelo Falcon (2023)
Procedencia:	Pisco
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa emblemática José Carlos Mariátegui

Significación:	El cuestionario de la Variable Desempeño Docente está compuesto de 4 dimensiones que son Preparación y desarrollo de la enseñanza, creación de ambientes favorables para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y profesionalismo docente. Consta de 24 preguntas. El objetivo de esta medición es conocer la percepción de los docentes sobre el desempeño docente.
----------------	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Docente	Preparación y desarrollo de la enseñanza	Bombino (2019) es el dominio de teoría y práctica pedagógica según su área. También, la formación integral como mediación del docente en la motivación a estudiantes, desarrollo de estrategias, evaluación y metodologías.
	Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	Marco del Buen Desempeño Docente MBDD (2012) son espacios óptimos para el aprender de los alumnos, el convivir en democracia y experiencias; la cual formará ciudadanos que valoren la cultura e interculturalidad
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Huerta (2020) señala que es el dominio de contenidos y estrategias en el desarrollo de experiencias, donde se alcance la apropiación del conocimiento y las culturalidad.
	Profesionalismo docente	Marco del Buen Desempeño Docente MBDD (2012), es la reflexión sobre la práctica pedagógica y autoevaluación de los desempeños en las aulas a través de la observación de cada experiencia vivida

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Desempeño docente elaborado por Elisabet Pajuelo Falcon en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación y desarrollo de la enseñanza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de desempeño de los Docentes sobre la preparación y desarrollo de la enseñanza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de teoría y práctica pedagógica según su área.	5. Domino los fundamentos y conceptos más relevantes de las disciplinas que integran el área curricular que enseño.	4	4	4	
	6. Conozco enfoques y teorías actualizadas de la educación y lo relaciono con mis prácticas de enseñanza.	4	4	3	
Promueve la formación integral.	7. Comprendo fundamentos y estrategias para la formación, cognitiva y afectiva en el aprendizaje	3	4	4	
	8. Relaciono la información del área con otras áreas del conocimiento humano en las sesiones.	4	4	4	
Conoce los procesos pedagógicos	9. Organizo la enseñanza con materiales significativos y adecuados a los niños.	3	4	4	
	10. Planifico estrategias que promueven la indagación y el interés por aprender.	3	4	4	

- **Segunda dimensión:** Creación de ambientes favorables para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre la Creación de ambientes favorables para el aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales	Ejecuto actividades dinámicas para lograr un buen clima escolar en el aula.	4	4	4	
	Planifico y ejecuto estrategias de resolución de conflictos	4	3	3	
Organiza y crea espacios seguros para el aprendizaje.	Propicio el uso de las normas de convivencia en el aula.	4	4	4	
	Brindo confianza y cordialidad para crear ambientes favorables del aprendizaje.	4	4	4	
Interactúa colaborativamente	Promuevo el trabajo colaborativo y cooperativo de apoyo entre los estudiantes.	3	4	4	
	Realizo trabajo colegiado para evaluar los resultados de aprendizajes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de contenidos y estrategias.	Demuestro capacidad de comunicación oral y escrita en los contenidos que explico a los estudiantes del grado que enseño.	3	4	4	
	Utilizo recursos adecuados en las sesiones y les brindo información a los estudiantes de forma oportuna.	4	4	4	
	Promuevo que mis estudiantes reflexionen en reuniones de trabajo sobre las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	
Reflexiona con los estudiantes las experiencias vivenciadas.	Tomo decisiones con la participación protagónica de los estudiantes y mejorar las actividades pedagógicas.	4	4	4	
	Oriento a los estudiantes sobre sus resultados y las tareas a realizar para alcanzar el nivel de logro esperado.	3	3	4	
Retroalimentación según contextos culturales.	Reviso y mejoro la planificación y ejecución de los procesos pedagógicos	4	3	4	

	en función de resultados evaluativos.				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

- **Cuarta dimensión:** Profesionalismo docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre el Profesionalismo docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	Auto reflexiono mi desempeño profesional en forma objetiva y sistemática en las experiencias pedagógicas vivenciadas.	4	4	4	
	Reconozco mis debilidades y fortalezas en el uso de métodos estrategias y recursos de mi práctica docente.	4	3	4	
	Participo en distintos eventos y módulos de capacitación continua de formación para la mejora de mis prácticas profesionales.	4	4	4	
Responsabilidad profesional	Demuestro perseverancia para continuar aprendiendo y mejorar mi práctica durante el ejercicio de la profesión.	4	3	3	
Demuestra ética y justicia.	Realizo diálogo reflexivo y asumo compromisos de mejora en el desempeño docente.	4	4	4	
	Evalúo éticamente mi desempeño docente.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Camila Alberta Rivera López

Especialidad del validador: Doctor en ciencias de la Educación

07 de junio del 2023

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



Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario del "Clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dra. Camila Alberta Rivera López		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Enrique Guzman y valle		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesoría de Tesis en Pregrado y Posgrado		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable clima institucional
Autora:	Elisabet Pajuelo Falcon (2023)
Procedencia:	Pisco
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa emblemática José Carlos Mariátegui
Significación:	El cuestionario de la Variable Clima Institucional está compuesto de 4 dimensiones que son: Liderazgo, motivación, comunicación y participación. Consta de 27 preguntas. El objetivo de esta medición es conocer la percepción de los docentes sobre el clima institucional.

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	Liderazgo	Fernández (2023), es el proceso de dinamización para orientar las habilidades, potencialidades y la energía de maestros, discentes y padres de familia para alcanzar los propósitos educativos comunes.
	Comunicación	Marín, et al. (2016), son las acciones conscientes de intercambiar información entre dos o más personas con el objetivo de trasladar o recepcionar mensajes por medio de un sistema compartido de códigos y reglas.
	Motivación	García, et al., (2016), es un proceso que activa, orienta, dinamiza y sostiene las conductas de las personas hacia la realización de propósitos planteados
	Participación	Baenz (2011), es el acto de tomar decisiones y ser parte de las actividades que se realizan, dentro y fuera de algún ambiente.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Clima institucional elaborado por Elisabet Pajuelo Falcon en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de liderazgo de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad para orientar a un equipo.	49. Considero que los directivos distribuyen las tareas de acuerdo a las habilidades que tiene el personal en la institución.	4	3	4	
	50. En la institución educativa se asigna las tareas de acuerdo a las habilidades que tiene el personal.	4	4	3	
Propicia un ambiente motivador y confiable.	51. En la institución las tareas y funciones son claras y precisas para cumplir las metas en los grupos y comisiones de trabajo.	3	4	4	
	52. Muestro interés y contagio a mis compañeros en cumplir las metas de trabajo.	4	4	3	
Demuestra capacidad para considerar las opiniones y decisiones de los demás	53. En la institución educativa el ambiente es acogedor y de confianza entre todos los miembros.	4	3	4	
	54. En la institución educativa se respeta las opiniones y punto de vista de los demás para tomar decisiones.	4	4	4	
Demuestra creatividad e intelectualidad.	55. Las tomas de decisiones son consensuadas en los equipos de trabajo.	4	4	4	
	56. En la institución educativa se responde creativamente a los problemas suscitados.	4	3	4	
	57. En la institución educativa se plantea alternativas con argumentos teóricos.	3	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de comunicación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve un ambiente favorable y asertivo.	1. Observo que hay un ambiente de confianza y armonía entre los trabajadores de la institución educativa	4	4	4	
	2. Expreso libremente mis puntos de vista según la agenda en las reuniones de trabajo.	4	3	4	
Genera espacios de dialogo	1. Participo en las reuniones compartiendo experiencias y sistematizamos los acuerdos.	4	4	4	
	2. Reconozco que se promueve la participación y opinión de los asistentes en las reuniones de trabajo.	4	3	4	
Demuestra positividad y asertividad.	1. Percibo que la comunicación entre el personal es positiva, horizontal y alentadora.	4	4	4	
	2. En la institución educativa se aceptan las ideas de mejora de trabajo ante las dificultades presentadas.	4	3	4	

- **Tercera dimensión:** Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de motivación de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identifica y regula las emociones.	1. Trato de controlar mis emociones cuando algo me disgusta.	4	3	4	
	2. Participo cuando se identifica conflictos y oriento para el manejo paciente y oportuno del problema.	4	4	3	
	3. En la institución educativa se promueve actividades motivacionales y recreativas como parte de las actividades pedagógicas.	3	4	4	
Dinamiza las conductas.	1. En la institución educativa todos están orientados a lograr lo propósitos estratégicos de la gestión escolar.	4	3	4	
	2. El cumplimiento de las metas del personal es aprobado y reconocido a nivel institucional.	4	4	4	

Reconocimiento y aprobación	. Me siento satisfecho cuando reconocen el logro con palabras de elogio.	4	4	4	
-----------------------------	--	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Participación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de participación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Democracia participativa.	. Participo en las actividades de las comisiones asignadas.	4	4	3	
	. Valoro las opiniones de los miembros de mi equipo.	4	3	4	
	. Contribuyo a crear un ambiente de participación en el reglamento de la I.E.	4	4	4	
Participación en las actividades institucionales.	. Apoyo a generar un ambiente de participación democrática entre los docentes y directivos	4	4	4	
Participación de la comunidad educativa.	. Participo en las reuniones programadas con los padres de familia.	4	4	3	
	. Me involucro en los proyectos que realiza la I.E	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Camila Alberta Rivera López

Especialidad del validador: Doctor en ciencias de la Educación

07de junio del 2023

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



Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario del “Desempeño docente”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dra. Camila Alberta Rivera López		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Enrique Guzman y valle.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesoría de Tesis en Pregrado y Posgrado		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable desempeño docente.
Autora:	Elisabet Pajuelo Falcon (2023)
Procedencia:	Pisco
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa emblemática José Carlos Mariátegui
Significación:	El cuestionario de la Variable Desempeño Docente está compuesto de 4 dimensiones que son Preparación y desarrollo de la enseñanza, creación de ambientes favorables para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y profesionalismo docente. Consta de 24 preguntas. El objetivo de esta medición es conocer la percepción de los docentes sobre el desempeño docente.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Docente	Preparación y desarrollo de la enseñanza	Bombino (2019) es el dominio de teoría y práctica pedagógica según su área. También, la formación integral como mediación del docente en la motivación a estudiantes, desarrollo de estrategias, evaluación y metodologías.
	Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	Marco del Buen Desempeño Docente MBDD (2012) son espacios óptimos para el aprender de los alumnos, el convivir en democracia y experiencias; la cual formará ciudadanos que valoren la cultura e interculturalidad
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Huerta (2020) señala que es el dominio de contenidos y estrategias en el desarrollo de experiencias, donde se alcance la apropiación del conocimiento y las culturalidad.
	Profesionalismo docente	Marco del Buen Desempeño Docente MBDD (2012), es la reflexión sobre la práctica pedagógica y autoevaluación de los desempeños en las aulas a través de la observación de cada experiencia vivida

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Desempeño docente elaborado por Elisabet Pajuelo Falcon en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación y desarrollo de la enseñanza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de desempeño de los Docentes sobre la preparación y desarrollo de la enseñanza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de teoría y práctica pedagógica según su área.	5. Domino los fundamentos y conceptos más relevantes de las disciplinas que integran el área curricular que enseño.	4	4	3	
	7. Conozco enfoques y teorías actualizadas de la educación y lo relaciono con mis prácticas de enseñanza.	3	4	4	
Promueve la formación integral.	3. Comprendo fundamentos y estrategias para la formación, cognitiva y afectiva en el aprendizaje	4	3	4	
	9. Relaciono la información del área con otras áreas del conocimiento humano en las sesiones.	4	4	3	
Conoce los procesos pedagógicos	6. Organizo la enseñanza con materiales significativos y adecuados a los niños.	4	4	4	
	11. Planifico estrategias que promueven la indagación y el interés por aprender.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Creación de ambientes favorables para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre la Creación de ambientes favorables para el aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales	4. Ejecuto actividades dinámicas para lograr un buen clima escolar en el aula.	4	3	4	
	5. Planifico y ejecuto estrategias de resolución de conflictos	4	4	4	

Organiza y crea espacios seguros para el aprendizaje.	. Propicio el uso de las normas de convivencia en el aula.	4	4	4	
	. Brindo confianza y cordialidad para crear ambientes favorables del aprendizaje.	4	4	4	
Interactúa colaborativamente	. Promuevo el trabajo colaborativo y cooperativo de apoyo entre los estudiantes.	4	4	4	
	. Realizo trabajo colegiado para evaluar los resultados de aprendizajes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de contenidos y estrategias.	. Demuestro capacidad de comunicación oral y escrita en los contenidos que explico a los estudiantes del grado que enseño.	4	3	4	
	. Utilizo recursos adecuados en las sesiones y les brindo información a los estudiantes de forma oportuna.	3	4	4	
	. Promuevo que mis estudiantes reflexionen en reuniones de trabajo sobre las experiencias de aprendizaje.	4	4	3	
Reflexiona con los estudiantes las experiencias vivenciadas.	. Tomo decisiones con la participación protagónica de los estudiantes y mejorar las actividades pedagógicas.	4	4	4	
	. Oriento a los estudiantes sobre sus resultados y las tareas a realizar para alcanzar el nivel de logro esperado.	4	3	4	
Retroalimentación según contextos culturales.	. Reviso y modifico la planificación y ejecución de los procesos pedagógicos en función de resultados evaluativos.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Profesionalismo docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre el Profesionalismo docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	. Auto reflexiono mi desempeño profesional en forma objetiva y sistemática en las experiencias pedagógicas vivenciadas.	3	4	4	
	. Reconozco mis debilidades y fortalezas en el uso de métodos estrategias y recursos de mi práctica docente.	4	3	4	
	. Participo en distintos eventos y módulos de capacitación continua de formación para la mejora de mis prácticas profesionales.	4	3	4	
Responsabilidad profesional	. Demuestro perseverancia para continuar aprendiendo y mejorar mi práctica durante el ejercicio de la profesión.	3	4	4	
Demuestra ética y justicia.	. Realizo diálogo reflexivo y asumo compromisos de mejora en el desempeño docente.	4	4	3	
	. Evalúo éticamente mi desempeño docente.	4	4	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Camila Alberta Rivera López

Especialidad del validador: Doctor en ciencias de la Educación

07 de junio del 2023



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

Firma del Experto validador

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	Liderazgo	Fernández (2023), es el proceso de dinamización para orientar las habilidades, potencialidades y la energía de maestros, discentes y padres de familia para alcanzar los propósitos educativos comunes.
	Comunicación	Marín, et al. (2016), son las acciones conscientes de intercambiar información entre dos o más personas con el objetivo de trasladar o recepcionar mensajes por medio de un sistema compartido de códigos y reglas.
	Motivación	García, et al., (2016), es un proceso que activa, orienta, dinamiza y sostiene las conductas de las personas hacia la realización de propósitos planteados
	Participación	Baenz (2011), es el acto de tomar decisiones y ser parte de las actividades que se realizan, dentro y fuera de algún ambiente.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Clima institucional elaborado por Elizabet Pajuelo Falcón en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de liderazgo de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad para orientar a un equipo.	100. Considero que los directivos distribuyen las tareas de acuerdo a las habilidades que tiene el personal en la institución.	4	4	4	
	1. En la institución educativa se asigna las tareas de acuerdo a las habilidades que tiene el personal.	3	4	4	
Propicia un ambiente motivador y confiable.	02. En la institución las tareas y funciones son claras y precisas para cumplir las metas en los grupos y comisiones de trabajo.	4	4	4	
	3. Muestro interés y contagio a mis compañeros en cumplir las metas de trabajo.	3	4	4	
Demuestra capacidad para considerar las opiniones y decisiones de los demás	04. En la institución educativa el ambiente es acogedor y de confianza entre todos los miembros.	4	4	4	
	5. En la institución educativa se respeta las opiniones y punto de vista de los demás para tomar decisiones.	4	3	4	
Demuestra creatividad e intelectualidad.	6. Las tomas de decisiones son consensuadas en los equipos de trabajo.	4	4	4	
	7. En la institución educativa se responde creativamente a los problemas suscitados.	4	4	4	
	8. En la institución educativa se plantea alternativas con argumentos teóricos.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de comunicación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve un ambiente favorable y asertivo.	9. Observo que hay un ambiente de confianza y armonía entre los trabajadores de la institución educativa	4	4	4	
	0. Expreso libremente mis puntos de vista según la agenda en las reuniones de trabajo.	4	4	4	
Genera espacios de dialogo	1. Participo en las reuniones compartiendo experiencias y sistematizamos los acuerdos.	4	4	3	
	2. Reconozco que se promueve la participación y opinión de los asistentes en las reuniones de trabajo.	4	4	4	
Demuestra positividad y asertividad.	3. Percibo que la comunicación entre el personal es positiva, horizontal y alentadora.	4	4	4	
	4. En la institución educativa se aceptan las ideas de mejora de trabajo ante las dificultades presentadas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Motivación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de motivación de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identifica y regula las emociones.	5. Trato de controlar mis emociones cuando algo me disgusta.	3	4	4	
	6. Participo cuando se identifica conflictos y oriento para el manejo paciente y oportuno del problema.	4	4	4	
	7. En la institución educativa se promueve actividades motivacionales y recreativas como parte de las actividades pedagógicas.	4	4	4	
Dinamiza las conductas.	8. En la institución educativa todos están orientados a lograr lo propósitos estratégicos de la gestión escolar.	4	3	4	
	9. El cumplimiento de las metas del personal es aprobado y reconocido a nivel institucional.	4	4	4	

Reconocimiento y aprobación	0. Me siento satisfecho cuando reconocen el logro con palabras de elogio.	4	4	4	
-----------------------------	---	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Participación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de participación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Democracia participativa.	1. Participo en las actividades de las comisiones asignadas.	4	4	4	
	2. Valoro las opiniones de los miembros de mi equipo.	4	4	4	
	3. Contribuyo a crear un ambiente de participación en el reglamento de la I.E.	4	3	4	
Participación en las actividades institucionales.	4. Apoyo a generar un ambiente de participación democrática entre los docentes y directivos	4	4	4	
Participación de la comunidad educativa.	5. Participo en las reuniones programadas con los padres de familia.	4	4	4	
	6. Me involucro en los proyectos que realiza la I.E	3	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alcides De La Cruz Choquez

Especialidad del validador: Administración en educación

04 de junio del 2023

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

Firma del Experto validador

	los estudiantes y profesionalismo docente. Consta de 24 preguntas. El objetivo de esta medición es conocer la percepción de los docentes sobre el desempeño docente.
--	--

3. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Docente	Preparación y desarrollo de la enseñanza	Bombino (2019) es el dominio de teoría y práctica pedagógica según su área. También, la formación integral como mediación del docente en la motivación a estudiantes, desarrollo de estrategias, evaluación y metodologías.
	Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	Marco del Buen Desempeño Docente MBDD (2012) son espacios óptimos para el aprender de los alumnos, el convivir en democracia y experiencias; la cual formará ciudadanos que valoren la cultura e interculturalidad
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Huerta (2020) señala que es el dominio de contenidos y estrategias en el desarrollo de experiencias, donde se alcance la apropiación del conocimiento y las culturalidad.
	Profesionalismo docente	Marco del Buen Desempeño Docente MBDD (2012), es la reflexión sobre la práctica pedagógica y autoevaluación de los desempeños en las aulas a través de la observación de cada experiencia vivida

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Desempeño docente elaborado por Elizabet Pajuelo Falcón en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación y desarrollo de la enseñanza
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de desempeño de los Docentes sobre la preparación y desarrollo de la enseñanza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de teoría y práctica pedagógica según su área.	27. Domino los fundamentos y conceptos más relevantes de las disciplinas que integran el área curricular que enseño.	4	4	4	
	28. Conozco enfoques y teorías actualizadas de la educación y lo relaciono con mis prácticas de enseñanza.	3	4	4	
Promueve la formación integral.	29. Comprendo fundamentos y estrategias para la formación, cognitiva y afectiva en el aprendizaje	4	4	4	
	30. Relaciono la información del área con otras áreas del conocimiento humano en las sesiones.	4	4	4	
Conoce los procesos pedagógicos	31. Organizo la enseñanza con materiales significativos y adecuados a los niños.	3	4	4	
	32. Planifico estrategias que promueven la indagación y el interés por aprender.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Creación de ambientes favorables para el aprendizaje
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre la Creación de ambientes favorables para el aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales	3. Ejecuto actividades dinámicas para lograr un buen clima escolar en el aula.	4	4	4	
	4. Planifico y ejecuto estrategias de resolución de conflictos	4	4	3	
Organiza y crea espacios seguros para el aprendizaje.	5. Propicio el uso de las normas de convivencia en el aula.	4	4	4	
	6. Brindo confianza y cordialidad para crear ambientes favorables del aprendizaje.	4	4	4	
Interactúa colaborativamente	7. Promuevo el trabajo colaborativo y cooperativo de apoyo entre los estudiantes.	4	4	4	
	8. Realizo trabajo colegiado para evaluar los resultados de aprendizajes.	4	3	4	

- **Tercera dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de contenidos y estrategias.	9. Demuestro capacidad de comunicación oral y escrita en los contenidos que explico a los estudiantes del grado que enseño.	4	4	4	
	10. Utilizo recursos adecuados en las sesiones y les brindo información a los estudiantes de forma oportuna.	4	4	4	
	11. Promuevo que mis estudiantes reflexionen en reuniones de trabajo sobre las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	
Reflexiona con los estudiantes las experiencias vivenciadas.	12. Tomo decisiones con la participación protagónica de los estudiantes y mejorar las actividades pedagógicas.	4	4	4	
	13. Oriento a los estudiantes sobre sus resultados y las tareas a realizar para alcanzar el nivel de logro esperado.	4	4	4	
Retroalimentación según contextos culturales.	14. Reviso y modifico la planificación y ejecución de los procesos pedagógicos	4	4	4	

	en función de resultados evaluativos.				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

- **Cuarta dimensión:** Profesionalismo docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre el Profesionalismo docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	5. Auto reflexiono mi desempeño profesional en forma objetiva y sistemática en las experiencias pedagógicas vivenciadas.	4	4	4	
	6. Reconozco mis debilidades y fortalezas en el uso de métodos estrategias y recursos de mi práctica docente.	3	4	4	
	7. Participo en distintos eventos y módulos de capacitación continua de formación para la mejora de mis prácticas profesionales.	4	4	4	
Responsabilidad profesional	8. Demuestro perseverancia para continuar aprendiendo y mejorar mi práctica durante el ejercicio de la profesión.	4	4	4	
Demuestra ética y justicia.	9. Realizo diálogo reflexivo y asumo compromisos de mejora en el desempeño docente.	4	3	4	
	10. Evalúo éticamente mi desempeño docente.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alvaro Alcides De La Cruz Choquez

Especialidad del validador: Administración en educación

04 de junio del 2023

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



Mg. Alvaro Alcides De La Cruz Choquez
 LE ENSEÑANZA - JOSÉ CÉSAR MARATÓP

Firma del Experto validador

Significación:	El cuestionario de la Variable Clima Institucional está compuesto de 4 dimensiones que son: Liderazgo, motivación, comunicación y participación. Consta de 27 preguntas. El objetivo de esta medición es conocer la percepción de los docentes sobre el clima institucional.
----------------	--

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	Liderazgo	Fernández (2023), es el proceso de dinamización para orientar las habilidades, potencialidades y la energía de maestros, discentes y padres de familia para alcanzar los propósitos educativos comunes.
	Comunicación	Marín, et al. (2016), son las acciones conscientes de intercambiar información entre dos o más personas con el objetivo de trasladar o recepcionar mensajes por medio de un sistema compartido de códigos y reglas.
	Motivación	García, et al., (2016), es un proceso que activa, orienta, dinamiza y sostiene las conductas de las personas hacia la realización de propósitos planteados
	Participación	Baenz (2011), es el acto de tomar decisiones y ser parte de las actividades que se realizan, dentro y fuera de algún ambiente.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Clima institucional elaborado por Elizabet Pajuelo Falcón en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de liderazgo de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad para orientar a un equipo.	151. Considero que los directivos distribuyen las tareas de acuerdo a las habilidades que tiene el personal en la institución.	4	4	4	
	2. En la institución educativa se asigna las tareas de acuerdo a las habilidades que tiene el personal.	3	4	4	
Propicia un ambiente motivador y confiable.	3. En la institución las tareas y funciones son claras y precisas para cumplir las metas en los grupos y comisiones de trabajo.	4	4	4	
	4. Muestro interés y contagio a mis compañeros en cumplir las metas de trabajo.	3	4	4	
Demuestra capacidad para considerar las	5. En la institución educativa el ambiente es acogedor y de confianza entre todos los miembros.	4	4	4	

opiniones y decisiones de los demás	6. En la institución educativa se respeta las opiniones y punto de vista de los demás para tomar decisiones.	4	3	4	
Demuestra creatividad e intelectualidad.	7. Las tomas de decisiones son consensuadas en los equipos de trabajo.	4	4	4	
	8. En la institución educativa se responde creativamente a los problemas suscitados.	4	4	4	
	9. En la institución educativa se plantea alternativas con argumentos teóricos.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de comunicación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve un ambiente favorable y asertivo.	0. Observo que hay un ambiente de confianza y armonía entre los trabajadores de la institución educativa	4	4	4	
	1. Expreso libremente mis puntos de vista según la agenda en las reuniones de trabajo.	4	4	4	
Genera espacios de dialogo	2. Participo en las reuniones compartiendo experiencias y sistematizamos los acuerdos.	4	4	4	
	3. Reconozco que se promueve la participación y opinión de los asistentes en las reuniones de trabajo.	4	4	4	
Demuestra positividad y asertividad.	4. Percibo que la comunicación entre el personal es positiva, horizontal y alentadora.	4	4	4	
	5. En la institución educativa se aceptan las ideas de mejora de trabajo ante las dificultades presentadas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de motivación de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	6. Trato de controlar mis emociones cuando algo me disgusta.	3	4	4	

Identifica y regula las emociones.	7. Participo cuando se identifica conflictos y oriento para el manejo paciente y oportuno del problema.	4	4	4	
	8. En la institución educativa se promueve actividades motivacionales y recreativas como parte de las actividades pedagógicas.	4	4	4	
Dinamiza las conductas.	9. En la institución educativa todos están orientados a lograr lo propósitos estratégicos de la gestión escolar.	4	3	4	
	0. El cumplimiento de las metas del personal es aprobado y reconocido a nivel institucional.	4	4	4	
Reconocimiento y aprobación	1. Me siento satisfecho cuando reconocen el logro con palabras de elogio.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Participación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de participación de los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Democracia participativa.	2. Participo en las actividades de las comisiones asignadas.	4	4	4	
	3. Valoro las opiniones de los miembros de mi equipo.	4	4	4	
	4. Contribuyo a crear un ambiente de participación en el reglamento de la I.E.	4	4	4	
Participación en las actividades institucionales.	5. Apoyo a generar un ambiente de participación democrática entre los docentes y directivos	4	4	4	
Participación de la comunidad educativa.	6. Participo en las reuniones programadas con los padres de familia.	4	4	4	
	7. Me involucro en los proyectos que realiza la I.E	3	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Fiorella Geraldine Jordán Ruiz

Especialidad del validador: Administración en educación

05 de junio del 2023

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



Mg. Fiorella Geraldine Jordán Ruiz
DIRECTORA I E 14°189

Firma del Experto validador

	los estudiantes y profesionalismo docente. Consta de 24 preguntas. El objetivo de esta medición es conocer la percepción de los docentes sobre el desempeño docente.
--	--

14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Docente	Preparación y desarrollo de la enseñanza	Bombino (2019) es el dominio de teoría y práctica pedagógica según su área. También, la formación integral como mediación del docente en la motivación a estudiantes, desarrollo de estrategias, evaluación y metodologías.
	Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	Marco del Buen Desempeño Docente MBDD (2012) son espacios óptimos para el aprender de los alumnos, el convivir en democracia y experiencias; la cual formará ciudadanos que valoren la cultura e interculturalidad
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Huerta (2020) señala que es el dominio de contenidos y estrategias en el desarrollo de experiencias, donde se alcance la apropiación del conocimiento y las culturalidad.
	Profesionalismo docente	Marco del Buen Desempeño Docente MBDD (2012), es la reflexión sobre la práctica pedagógica y autoevaluación de los desempeños en las aulas a través de la observación de cada experiencia vivida

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Desempeño docente elaborado por Elizabet Pajuelo Falcón en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem

o importante, es decir debe ser incluido.		puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Preparación y desarrollo de la enseñanza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Nivel de desempeño de los Docentes sobre la preparación y desarrollo de la enseñanza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de teoría y práctica pedagógica según su área.	8. Domino los fundamentos y conceptos más relevantes de las disciplinas que integran el área curricular que enseño.	4	4	4	
	9. Conozco enfoques y teorías actualizadas de la educación y lo relaciono con mis prácticas de enseñanza.	3	4	4	
Promueve la formación integral.	10. Comprendo fundamentos y estrategias para la formación, cognitiva y afectiva en el aprendizaje	4	4	4	
	11. Relaciono la información del área con otras áreas del conocimiento humano en las sesiones.	4	4	4	
Conoce los procesos pedagógicos	12. Organizo la enseñanza con materiales significativos y adecuados a los niños.	3	4	4	
	13. Planifico estrategias que promueven la indagación y el interés por aprender.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Creación de ambientes favorables para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre la Creación de ambientes favorables para el aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales	4. Ejecuto actividades dinámicas para lograr un buen clima escolar en el aula.	4	4	4	
	5. Planifico y ejecuto estrategias de resolución de conflictos	4	4	3	
Organiza y crea espacios seguros para el aprendizaje.	6. Propicio el uso de las normas de convivencia en el aula.	4	4	4	
	7. Brindo confianza y cordialidad para crear ambientes favorables del aprendizaje.	4	4	4	
Interactúa colaborativamente	8. Promuevo el trabajo colaborativo y cooperativo de apoyo entre los estudiantes.	4	4	4	
	9. Realizo trabajo colegiado para evaluar los resultados de aprendizajes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de contenidos y estrategias.	0. Demuestro capacidad de comunicación oral y escrita en los contenidos que explico a los estudiantes del grado que enseño.	4	4	4	
	1. Utilizo recursos adecuados en las sesiones y les brindo información a los estudiantes de forma oportuna.	4	4	4	
	2. Promuevo que mis estudiantes reflexionen en reuniones de trabajo sobre las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	
Reflexiona con los estudiantes las experiencias vivenciadas.	3. Tomo decisiones con la participación protagónica de los estudiantes y mejorar las actividades pedagógicas.	4	4	4	
	4. Oriento a los estudiantes sobre sus resultados y las tareas a realizar para alcanzar el nivel de logro esperado.	4	4	4	
Retroalimentación según contextos culturales.	5. Reviso y modifico la planificación y ejecución de los procesos pedagógicos	4	4	4	

	en función de resultados evaluativos.				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

- **Cuarta dimensión:** Profesionalismo docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de desempeño de los docentes sobre el Profesionalismo docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica pedagógica.	6. Auto reflexiono mi desempeño profesional en forma objetiva y sistemática en las experiencias pedagógicas vivenciadas.	4	4	4	
	7. Reconozco mis debilidades y fortalezas en el uso de métodos estrategias y recursos de mi práctica docente.	4	4	4	
	8. Participo en distintos eventos y módulos de capacitación continua de formación para la mejora de mis prácticas profesionales.	4	4	4	
Responsabilidad profesional	9. Demuestro perseverancia para continuar aprendiendo y mejorar mi práctica durante el ejercicio de la profesión.	4	4	4	
Demuestra ética y justicia.	10. Realizo diálogo reflexivo y asumo compromisos de mejora en el desempeño docente.	4	4	4	
	11. Evalúo éticamente mi desempeño docente.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Fiorella Geraldine Jordán Ruiz

Especialidad del validador: Administración en educación

05 de junio del 2023

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



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Mg. Fiorella Geraldine Jordán Ruiz
DIRECTORA GENERAL

Firma del Experto validador

Anexo 6: Ficha técnica de los instrumentos

Denominación	FICHA DE OBSERVACION DE CLIMA INSTITUCIONAL
Autor	Pajuelo Falcon, Elisabet
Año	2023
Propósito	Es medir la correlación del clima institucional y el desempeño docente
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Numero de ítems	26 ítems para las 4 dimensiones: liderazgo (8 ítems), comunicación (6 ítems) motivación (6 ítems) y participación (6); además se tuvo en cuenta la escala de Likert con 4 mediciones desde, 1 (Casi nunca), 2 (Algunas veces), 3 (Casi siempre) y 4 (Siempre).
Administración	Individual
Duración	40 minutos
Rango de aplicación	Docentes de la institución educativa
Aspectos normativos	Muestra conscientemente al 80% de la población
Significación	El puntaje interpretado permite apreciar el clima institucional en un contexto presencial que está valorado a través de los siguientes rangos: Bajo, moderado y alto.

Denominación	FICHA DE OBSERVACION DE DESEMPEÑO DOCENTE
Autor	Pajuelo Falcon, Elisabet
Año	2023
Propósito	Es medir la correlación del clima institucional y el desempeño docente
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Numero de ítems	24 ítems para las 4 dimensiones: Preparación y desarrollo de la enseñanza (6 ítems), Creación de ambientes favorables para el aprendizaje (6 ítems), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (6 ítems), profesionalismo docente (6 ítems), con la escala de Likert con 4 posibilidades de respuesta donde se establece 1 (Nunca), 2 (A veces), 3 (Casi siempre) y 4 (Siempre).
Administración	Individual
Duración	40 minutos
Rango de aplicación	Docentes de la institución educativa
Aspectos normativos	Muestra conscientemente al 80% de la población
Significación	El puntaje interpretado permite apreciar el desempeño docente en un contexto presencial que está valorado a través de los siguientes rangos: Bajo, moderado y alto.

ANEXO N°07 – Tabla Confiabilidad de la variable 1

ITEMS CLIMA INSTITUCIONAL																														
N°	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	SUM A		
1	3	2	1	3	3	1	4	1	1	4	1	5	2	1	3	1	2	1	2	1	4	1	3	1	4	3	1	4	3	61
2	4	5	2	4	4	2	1	2	1	3	2	1	3	2	4	3	1	1	1	3	2	3	2	1	1	4	4	4	66	
3	5	3	1	5	5	3	2	1	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5	5	75	
4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	2	1	2	3	3	3	3	3	84	
5	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	2	2	79	
6	3	2	1	3	3	3	4	1	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	83	
7	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	3	2	2	1	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	87	
8	1	3	3	1	1	1	4	3	4	2	4	1	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1	1	73	
9	2	2	2	2	2	4	3	4	3	1	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	79	
10	2	1	3	2	2	2	4	4	4	5	4	2	4	1	2	4	4	2	4	1	2	2	4	4	3	2	2	2	76	
11	1	2	2	1	1	4	1	3	2	2	2	4	2	4	4	4	1	1	1	3	1	4	2	4	4	4	1	1	62	
12	3	1	3	1	1	3	3	4	4	5	3	3	4	3	1	1	3	4	1	4	4	1	4	3	3	1	1	1	72	
13	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	68	
14	1	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	3	2	5	1	1	69	
15	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	5	5	2	2	67	
16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	5	4	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	69	
17	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	3	5	2	2	83	
18	3	2	3	2	4	4	4	2	4	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	89	
19	2	3	3	3	1	1	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	79	
20	3	2	3	2	2	2	4	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	5	4	3	1	3	2	2	90	
21	1	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	2	3	4	2	2	83	
22	3	4	3	2	1	1	4	1	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	82	
23	2	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	82	
24	4	5	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	94	
25	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	28	
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
27	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	83	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	56	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	60	
30	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	1	1	55	
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	82	
32	1	2	2	2	2	2	5	2	4	2	2	4	2	5	2	5	3	2	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	74	
33	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	75	
34	2	3	3	3	1	3	3	3	4	1	5	3	5	4	2	2	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	1	1	79	
35	3	2	3	1	2	5	4	4	2	4	3	5	3	3	3	5	1	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	87	
36	2	3	4	1	3	1	5	1	4	3	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	5	3	2	2	76	
37	3	5	3	3	2	2	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	5	2	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	96	
38	2	3	4	3	3	5	2	2	4	4	5	3	1	3	2	1	3	1	3	5	3	2	3	3	3	1	2	2	76	
39	3	5	4	1	2	5	1	4	1	3	3	2	3	3	2	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	84	
40	1	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	5	1	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	80	
41	3	2	4	4	4	2	1	1	4	2	2	4	4	2	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	84	
42	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	3	4	2	5	104		
43	4	2	3	3	5	4	3	4	3	1	2	5	2	1	3	1	1	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	88	
44	1	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	2	5	4	5	2	4	2	5	2	98	

45	4	4	2	3	4	5	3	4	3	1	2	5	4	4	4	1	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	98
46	1	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	3	1	3	1	1	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	96
47	4	4	1	4	5	5	3	2	3	4	1	4	4	3	4	4	3	5	1	2	5	4	4	2	4	3	5	93
48	4	3	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	102
49	4	4	1	4	4	5	4	1	4	4	1	3	2	5	4	1	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	87
50	5	5	3	5	5	3	3	3	3	2	5	5	5	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	113
51	2	2	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121
52	5	3	3	5	5	4	4	1	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	117	
53	2	5	5	5	4	3	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
54	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
55	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
56	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
57	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	4	2	105
58	5	4	5	5	5	4	5	2	5	3	5	2	5	2	3	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	108
59	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	81
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
61	4	5	5	5	5	4	1	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	121
62	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	3	5	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	118
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
64	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	81
65	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
69	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
70	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
72	1	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	5	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	79
73	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
74	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
75	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	64
76	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	100
77	1	4	4	4	4	3	2	3	4	5	3	3	4	3	1	1	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	94	
78	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	1	4	5	5	4	5	3	4	5	99	
79	1	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	2	4	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	97	
80	5	3	4	2	2	3	1	1	1	1	2	2	3	4	4	5	5	1	3	2	3	4	5	5	2	1	75	
Varianza	1.55	2343	1.47	1.27	1.49	1.59	1.46	1.56	2343	1.39	1.32	1.49	1.48	1.39	1.46	1.44	1.19	1.66	1.30	1.32	1.38	1.48	1.34	1.17	1.38	1.51	1.60	
	75	5	75	9375	4375	75	75	75	75	75	4375	4375	75	75	75	9375	4375	75	75	75	4375	4375	75	75	9375	75	75	
																39.19515625												
																395.2998438												

ALFA	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0.93549499
	Numero de ítems del instrumento	27
	Sumatoria de las varianzas de los ítems	39.1951563
	Varianza total del instrumento	395.299844

Tabla : Confiabilidad de la variable 2

ITEMS DESEMPEÑO DOCENTE																									
Nº	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	SU MA
1	1	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	1	3	1	1	4	5	3	5	5	3	1	79
2	4	4	1	4	5	5	3	2	3	4	1	4	4	3	4	4	3	5	1	2	5	4	2	1	78
3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	86
4	4	4	1	4	4	5	4	1	4	4	1	3	2	5	4	1	3	2	1	2	4	4	2	3	72
5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	2	5	5	5	3	2	5	5	5	5	3	5	5	4	4	98
6	2	2	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	102
7	5	3	3	5	5	4	4	1	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	101
8	2	5	5	5	4	3	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	103
9	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	52
11	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	111
12	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	96
13	5	4	5	5	5	4	5	2	5	3	5	2	5	2	3	5	1	5	5	1	5	5	2	2	91
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	48
16	4	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	2	2	100
17	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	3	5	1	3	5	4	5	3	2	98
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	95
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	71
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	93
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	115
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	93
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	114
24	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	86
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	84
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	68
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	90
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	110
29	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	89
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	106
31	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	89
32	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	1	5	2	84
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	72
34	3	2	1	3	3	1	4	1	1	4	1	5	2	1	3	1	2	1	2	1	4	1	3	3	53
35	4	5	2	4	4	2	1	2	1	3	2	1	3	2	4	3	1	1	1	3	2	3	2	4	60
36	5	3	1	5	5	3	2	1	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	64
37	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	2	1	2	4	76
38	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	3	70
39	3	2	1	3	3	3	4	1	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	72
40	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	1	3	2	2	1	4	4	2	4	3	3	3	75
41	1	3	3	1	1	1	4	3	4	2	4	1	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	67
42	2	2	2	2	2	4	3	4	3	1	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	74
43	2	1	3	2	2	2	4	4	4	5	4	2	4	1	2	4	4	2	4	1	2	2	4	4	69
44	1	2	2	1	1	4	1	3	2	2	4	2	4	4	4	4	1	1	1	3	1	4	2	4	56
45	3	1	3	1	1	3	3	4	4	5	3	3	4	3	1	1	3	4	1	4	4	1	4	4	68

46	2	5	4	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	64	
47	1	2	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	62
48	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	63	
49	2	2	5	2	2	2	2	2	4	4	2	5	5	4	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	71	
50	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	76	
51	3	2	3	2	4	5	4	2	4	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	85		
52	2	3	3	5	1	5	1	4	3	3	3	4	3	4	3	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	79	
53	3	2	3	2	2	2	4	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	86		
54	1	3	3	5	2	5	2	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	5	3	80		
55	3	4	3	2	1	1	4	1	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	2	74		
56	2	3	3	5	1	5	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	80		
57	4	5	4	1	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	82		
58	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	5	1	5	5	5	1	2	5	5	55		
59	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	57		
60	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	68		
61	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	2	4	5	5	5	66		
62	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	5	5	5	5	5	61		
63	3	1	1	2	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	5	4	54		
64	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	76		
65	1	2	2	3	5	5	5	2	4	2	2	4	2	5	1	1	3	2	3	1	2	5	5	4	4	4	71		
66	3	3	4	5	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	5	5	5	5	71		
67	2	3	3	4	1	5	3	3	4	1	5	3	5	4	1	2	3	3	3	4	3	1	3	4	4	4	73		
68	3	2	5	1	2	5	4	2	2	4	3	5	3	3	3	3	1	1	2	5	3	3	4	5	4	4	74		
69	2	3	5	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	5	3	4	4	4	65		
70	5	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	2	2	4	4	4	90		
71	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	3	3	3	3	1	2	2	2	71		
72	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	83		
73	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	71		
74	2	2	5	2	2	5	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	58		
75	2	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	64		
76	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	94		
77	3	2	3	4	4	5	4	3	3	2	5	1	2	3	4	2	4	2	5	2	2	2	2	1	1	1	70		
78	3	4	5	4	4	5	5	4	1	4	1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	95		
79	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	95		
80	5	3	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	5	5	5	3	2	3	4	5	5	5	5	74		
Varianza	1.3860	1.4798	1.6	1.8423	1.724	1.4673	1.3	1.4	1.4935	1.344	1.5298	1.5373	1.219	1.369	1.3235	1.5810	1.6548	1.54	1.2935	1.4923	1.41	1.2310							
	9375	4375	9	4375	375	4375	875	475	9375	375	4375	4375	375	375	9375	9375	1.49	4375	75	9375	4375	1.64	5	9375					
	35.58796875																												
	242.4985938																												

ALFA	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0.88606174
	Numero de ítems del instrumento	27
	Sumatoria de las varianzas de los ítems	35.5879688
	Varianza total del instrumento	242.498594

Anexo 8: Autorización de aplicación del instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JOSÉ CARLOS MARIATEGUI"



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

QUE SUSCRIBE EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA JOSÉ CARLOS MARÍATEGUI DE LA JURISDICCIÓN DEL DISTRITO DE SAN CLEMENTE, PROVINCIA DE PISCO

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. Elisabet Pajuelo Falcon con DNI N° 47818562 realizo la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (cuestionario) en la realización del trabajo de investigación: "Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de San Clemente 2023".

Se expide la presente a solicitud de los interesados, para los fines que crea conveniente, a los 20 días del mes de junio del 2023.

Atentamente

Mg. Álvaro Raúl Coto Obregón
DIRECCIÓN
I.E. EMBLEMÁTICA "JOSÉ CARLOS MARIATEGUI"

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 2 de junio de 2023
Carta P. 0136-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

MGTR.
Alvaro Alcides De la Cruz Choquez
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JOSÉ CARLOS MARIÁTEGU

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PAJUELO FALCON, ELISABET; identificada con DNI N° 47818562 y con código de matrícula N° 7002795146; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de San Clemente 2023

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

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

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrúfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Anexo 9: Base de datos de la muestra

Anexo 7: Figuras estadísticas de la variable clima institucional

Figura 1. Niveles de la variable 1.

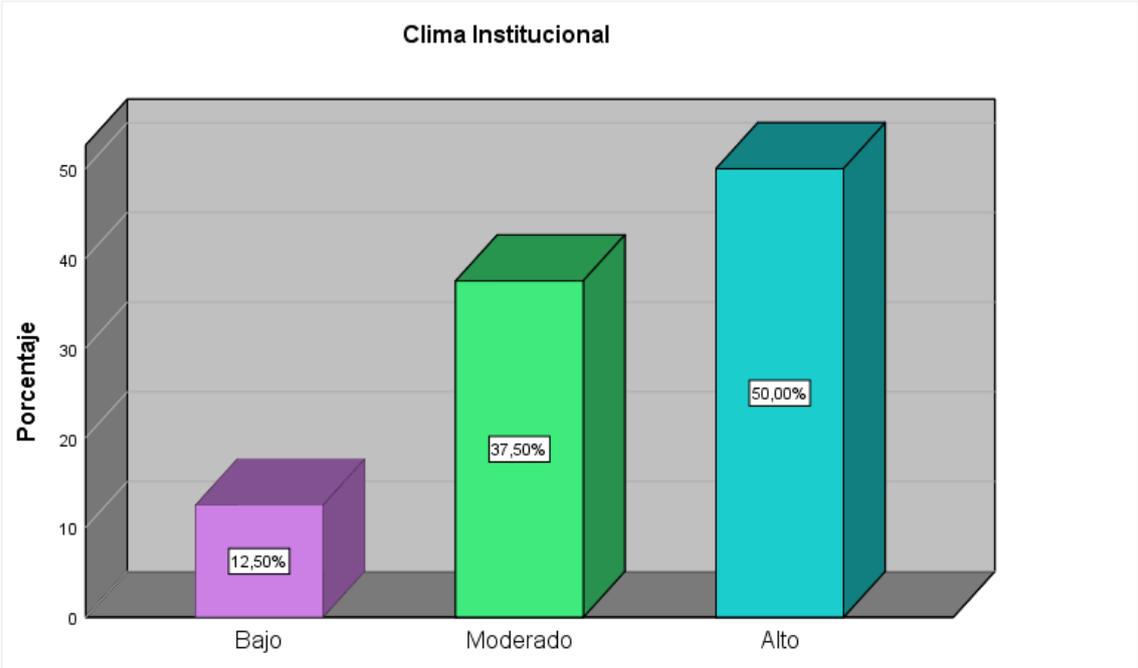


Figura 2. Niveles de las dimensiones la variable 1

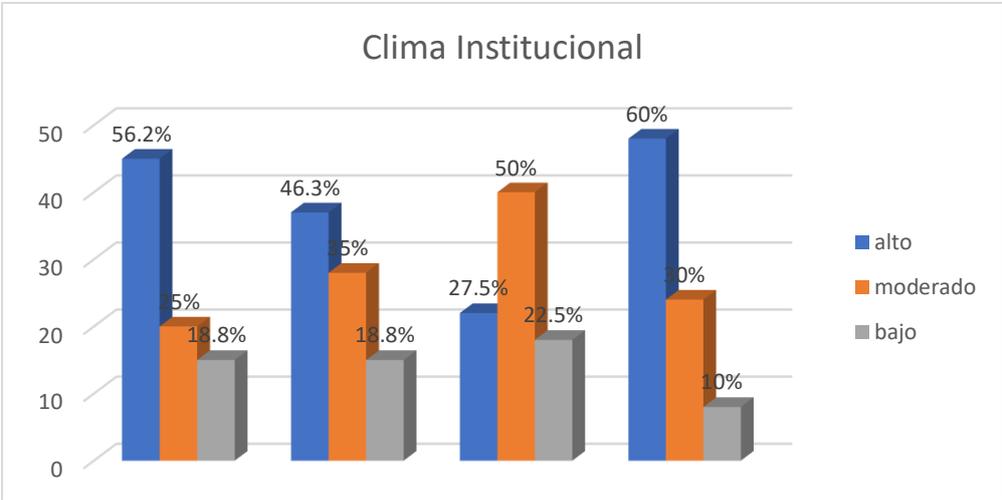


Figura 3. Niveles de la variable 2.

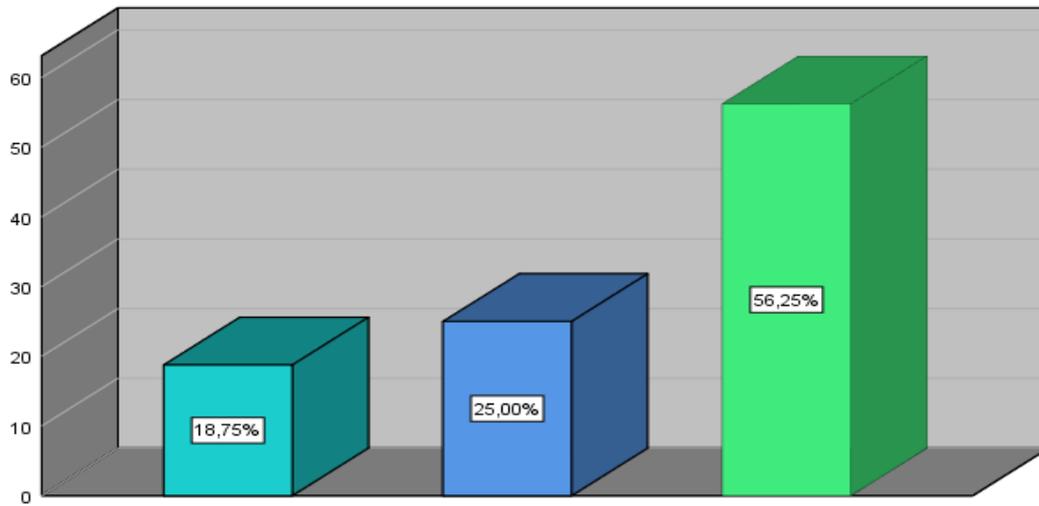
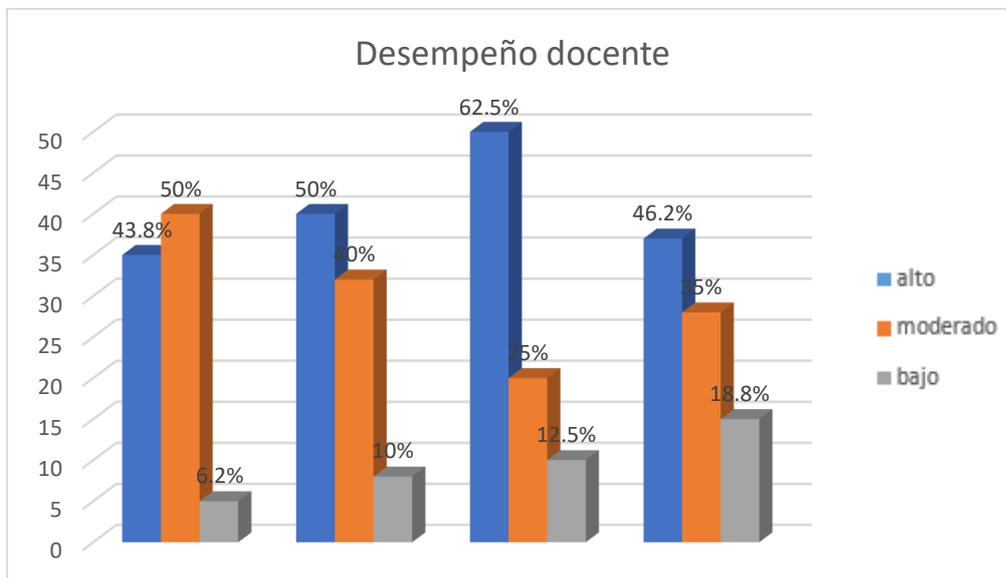


Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable 2.



ANEXO.

Guerra Pérez, Flor Angela

LUIS PALOMINO ROBERTO EUSEBIO

Sánchez Hernández Angel Miguel

ISIDRO CHUQUIHUACCHA RAUL HUMBERTO

Chacaltana Peaña, Rosario Silvestre

Valencia García Eladio Fidel

Hernández Anchante Ricardo Daniel

Canales Egas Ronald

ROSA AMELIA CARRASCO FLORES

Edith Quispe chilquillo

Carolina Sigvas Ortiz

Espinoza Pizarro María Elena

RODRÍGUEZ RONCAL EULER

Austragilda Gonzales Ramos

Albornoz rojas, robert

Falcón Mallqui Samuel

SILVA ZAFRA ENRIQUE

Cueva Espinoza María



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de San Clemente 2023", cuyo autor es PAJUELO FALCON ELISABET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051 ORCID: 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 02-08- 2023 14:56:57

Código documento Trilce: TRI - 0630903