



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Clima institucional y desempeño docente en una institución  
educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Sangama Rojas, Laura Marina (orcid.org/0000-0001-7370-2546)

**ASESORA:**

Dra. Guerra de González, Yetsy Beatriz (orcid.org/0000-0001-8801-5618)

**CO-ASESORA:**

Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny (orcid.org/0000-0003-4032-9620)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

Para mis queridos padres, quien ha sido siempre mi apoyo espiritual en cada paso que doy en mi vida profesional.

A mi amada familia quien ha sido posible este nuevo logro y darme siempre esa voz de aliento para continuar siempre adelante.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por haberme permitido tener una preparación idónea, de haber guiado y logrado alcanzar una meta como parte de una realización profesional. También a mis grandes maestros que con sus grandes conocimientos permitieron fortalecerme en las capacidades, habilidades y competencias éticas para alcanzar ser una gran profesional en el campo de la educación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procesamientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	45

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Validez de juicio de expertos</i>	18
Tabla 2	<i>Confiabilidad de Clima Institucional</i>	18
Tablas 3	<i>Confiabilidad de Desempeño Docente</i>	18
Tabla 4	<i>Niveles de clima institucional</i>	20
Tabla 5	<i>Niveles de las dimensiones de Clima Institucional en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.2022</i>	20
Tabla 6	<i>Niveles de Desempeño docente</i>	21
Tabla 7	<i>Niveles de las dimensiones de Desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.2022</i>	22
Tabla 8	<i>Prueba de normalidad</i>	23
Tabla 9	<i>Correlación entre clima institucional y el desempeño docente</i>	24
Tabla 10	<i>Correlación entre dimensión Comunicación Asertiva y desempeño docente</i>	24
Tabla 11	<i>Correlación entre dimensión la motivación y el desempeño docente</i>	25
Tabla 12	<i>Correlación entre la dimensión de la participación y desempeño docente</i>	26

## Índice de figuras

Figura 1 <i>Niveles de clima institucional en una institución educativa de San Juan de Lurigancho</i>	20
Figura 2 <i>Niveles de las dimensiones de clima institucional en una institución educativa de San Juan de Lurigancho</i>	21
Figura 3 <i>Niveles de desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho</i>	21
Figura 4 <i>Niveles de las dimensiones de desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho</i>	22

## Resumen

La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho- 2022. Estudio de tipo básico, método hipotético-deductivo de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional no experimental transversal. La población lo integro 50 docentes; siendo una muestra censal el muestreo no probabilístico por conveniencia, para recolección de datos se utilizó el cuestionario de clima institucional, y el cuestionario de desempeño docente, ambos validados por juicios de expertos, cuya confiabilidad 0.977 y 0,964 respectivamente. Los resultados indican una correlación moderada Rho de Spearman =0.686 y la significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , permitió rechazar la hipótesis nula concluyendo: Existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

**Palabras clave:** Clima institucional, desempeño docente, comunicación asertiva.

## **Abstract**

The objective of the research is to determine the relationship that exists between the institutional climate and teaching performance in an educational institution in San Juan de Lurigancho- 2022. Basic type study, hypothetical-deductive method of quantitative approach, cross-sectional non-experimental correlational descriptive design. The population was made up of 50 teachers; Being a census sample the non-probabilistic sampling for convenience, for data collection the institutional climate questionnaire and the teacher performance questionnaire were used, both validated by expert judgments, whose reliability was 0.977 and 0.964 respectively. The results indicate a moderate correlation Spearman's Rho =0.686 and the bilateral significance  $p=0.000<0.05$ , allowed us to reject the null hypothesis concluding: There is a significant relationship between institutional climate and teaching performance in an educational institution in San Juan de Lurigancho - 2022.

**Keywords:** Institutional climate, teaching performance, assertive communication.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial y en América Latina, es importante lograr una educación para la vida, para el progreso y desarrollo de todas las sociedades, sin embargo, se sufrió un cambio radical debido a la pandemia, interrumpiendo la continuidad de mejorar los aprendizajes, afectando nuestra vida social, política, cultural, económica, es decir, aislamiento y distanciamiento social, lo que significa ausencia de contacto social. La UNESCO (2008), expone que los métodos pedagógicos de Latinoamérica es de aplicar estrategias que beneficien el crecimiento de sus potencialidades y profesionalidad ética de los maestros, dando como consecuencia mejorar la calidad educativa que se imparte, aportando así, una educación en valores.

En la actualidad, las I.E mantienen cambios constantes debido al retorno a las clases presenciales al cien por ciento, donde los docentes y directivos planificaron un regreso seguro a las escuelas, respetando las medidas de prevención ante el coronavirus, por lo tanto, la educación del siglo XXI tuvo cambios radicales conllevándolos de la virtualidad a la presencialidad, afectando significativamente el estado emocional de todas las personas de la comunidad educativa, fue difícil volver adaptarse después de dos años de virtualidad en la educación.

Es fundamental que las instituciones educativas cuenten con un eficiente soporte emocional para todos los agentes de la familia educativa, el director es un agente primordial en los procesos de gestión institucional y sus interrelaciones, la comunicación, el conflicto, las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo que se percibe en la comunidad educativa, para así generar un espacio acogedor, agradable y democrático, en lo cual los docentes y directivos demuestren su empatía, creatividad, solidaridad y proactividad en sus labores, demostrando que el buen ambiente institucional contribuye en el buen desempeño docente, brindando una educación de calidad.

Según MINEDU (2010) el buen clima genera muestras de satisfacción personal y profesional, desenvolviéndose eficientemente en los procesos laborales, como la motivación del trabajador, así de esa manera genera un nivel de satisfacción en los menesteres que concierne a una comunidad, elevando su grado

de confianza y realización personal. El clima nos da a conocer las descripciones del medio social en que trabaja, captando directa o indirectamente por la comunidad educativa que laboran en una escuela. Tal como lo expone Campos (2012), el buen clima laboral es la sensación general que tiene el personal docente, administrativos y directivos, tiene la finalidad de graduar un conjunto de variables que interesa investigar a la institución, con la finalidad de tomar medidas, destacando: su medio social, relaciones interpersonales y situaciones existentes entre los maestros al momento de ejecutar los procesos, para demostrar una buena labor en la escuela.

El desempeño es la capacidad de innovar creativamente, poniendo en práctica nuestras habilidades y capacidades de solucionar problemas ante una situación complicada (Chiavenato; 2000). El desempeño está conformado de diferentes métodos y herramientas que permiten medir la capacidad de los maestros, por ende, el maestro es monitoreado por los directivos correspondientes para elevar el nivel de los aprendizajes.

Tal como lo expresa Peña (2002) el desempeño docente es el acto aplicado por un individuo, demostrando habilidades en sus capacidades y su desenvolvimiento en ejecutar eficientemente el trabajo pedagógico, desarrollando habilidades, destrezas y un conjunto de estrategias que el maestro utiliza para demostrar significativamente el logro de sus capacidades y competencias.

La ausencia del dialogo horizontal entre los directivos y docentes dificulta el buen clima institucional dentro de la institución, afectando el interaprendizaje de los niños.

El desinterés docente de la I.E afecta el crecimiento comunicativo afectivo del buen clima laboral en lo cual no permite incrementar sus capacidades y habilidades en el desempeño laboral.

Directivos y profesores con poco asertividad en sus funciones pueden generar un clima institucional conflictivo entre todos los agentes de la escuela afectando el buen desempeño.

La falta de compromiso de los directivos dentro de la I.E, repercute desfavorablemente en el buen clima y en el desempeño de los docentes, causando

stress por el excesivo trabajo, entrega de documentación, por ende, descuida el progreso de las actividades de los estudiantes.

El mal manejo de la dirección administrativa afecta el buen clima institucional y la disposición del maestro para el trabajo, reflejando una disminución en la cualidad de la praxis del pedagogo por verse afectado su estado emocional.

Ante esta realidad, se formula el siguiente problema general de la indagación ¿Cuál es la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022?

También se aborda los problemas específicos: ¿Cuál es la relación existente entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022? , ¿Cuál es la relación existente entre motivación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022?, ¿Cuál es la relación existente entre la participación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022?

La investigación se justifica debido que en el Perú, la educación ha sufrido un confinamiento por el coronavirus y en estos dos últimos años la población educativa sufrió significativamente un estado emocional bajo debido a los diversos factores presentados en la pandemia, por lo tanto, dicha investigación nos ayudará a conocer el impacto que tiene el buen clima institucional desde la percepción de cada integrante de la comunidad académica como también el desenvolvimiento de los maestros en su práctica pedagógica cotidiana.

Según Bernal (2006), la importancia y justificación de un trabajo de indagación consta por ser de naturaleza teórico, metodológico y práctico.

La justificación teóricamente sustenta relacionar en diferentes estudios científicos, estableciendo una correspondencia entre clima organizacional y la práctica docente. En tal sentido, dará a conocer sobre la interrelación de los agentes de la educativa. Tal sentido, dará a conocer sobre la interrelación de los agentes de la educativa. La indagación ayudará acrecentar la teoría sobre las variables de dicha indagación y cómo aplicarse a una nueva comunidad conformado por maestros y directivos.

Justificación Metodológica nos permite establecer el vínculo entre mantener el clima institucional acogedor, como también aumentar el nivel de satisfacción en el desempeño docente, demostrando que tiene una serie de instrumentos, mecanismos o procedimientos que pueden ser útiles para su desarrollo de las futuras investigaciones parecidas.

Justificación Práctica nos permite tomar conciencia en el rol que cumple dentro del contexto pedagógico y la buena práctica docente, teniendo en cuenta que las relaciones interpersonales de la comunidad educativa nos permiten encaminarnos hacia el verdadero cambio, donde las emociones influyen significativamente en el crecimiento de la práctica pedagógica.

En ese marco, se propone como objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Además, se plantearon los objetivos específicos: Establecer qué relación existe entre la Comunicación Asertiva y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022. Establecer qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022. Establecer qué relación existe entre la participación y el desempeño en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

Así mismo se presenta la hipótesis general de la pesquisa: Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Planteando también las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre Comunicación Asertiva se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022. Existe relación significativa entre La motivación se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022. Existe relación significativa entre La participación se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

## II. MARCO TEÓRICO

Lograr un buen desempeño en los maestros resulta del clima armonioso y democrático de una buena gestión en los directivos para toda la comunidad educativa; Los directivos deberá romper paradigmas tradicionales, enfocándose en la realidad y necesidades de todos los agentes involucrados, para que de esa manera logre impartir un aprendizaje de calidad.

Los precedentes de la inquisición a nivel internacional, nacional y local se han verificado ciertas pesquisas especificadas a la variable clima institucional y el desempeño docente, los cuales destinarán el desarrollo de la actual indagación, son las que se citaran en seguida.

Las investigaciones internacionales como: Brasales Panchi, P. A. (2021) tiene como fin precisar los grados de clima laboral y desempeño de los docentes, con un enfoque cuantitativo, descriptivo y de bibliográfica - documental y de campo como también estudiar la correlación entre las mencionadas variables, afirmando la existencia de una correlación positiva media, obteniendo un valor de  $r$  de Rho de Spearman. = 0,412; con una categoría de muy bueno al obtener el 81 por ciento y el 91 por ciento respectivamente. Dentro de sus hallazgos afirma fortalecer el clima laboral de cada colaborador que contribuyan en conservar y aumentar la calidad educativa en todos los estándares exigidos por el Ministerio de Educación, por ende, el buen clima ayuda a conllevar una buena predisposición en el ámbito laboral, generando un efecto positivo en el interaprendizaje.

Posteriormente Macías et al (2021), tiene como finalidad realizar un diagnóstico situacional basado en los docentes, con un enfoque cuantitativo y muestreo censal, aplicando cuestionarios donde sus resultados fueron revisados bajo la técnica de semaforización; determinando al maestro y la motivación laboral como un referido interno. Dentro de sus hallazgos afirma que mientras más motivados se encuentran los trabajadores educativos podrán realizar un mejor desenvolvimiento en su trabajo en un corto, mediano, y largo plazo según los resultados obtenidos, incluso encontrándose en un óptimo estado.

Además, Ayora (2019), tuvo el propósito de establecer el influjo del Clima organizacional y en la práctica docente, realizando una inquisición cuantitativa,

diseño no experimental correlacional y una muestra constituida por 23 pedagogos; utilizando para el clima institucional una encuesta y una ficha de observación para la labor del profesor. Dentro de sus hallazgos afirma que hay una influencia significativa en el campo emocional generando un bienestar a toda la plana docente, quiere decir, se demostró que conviviendo en un buen ambiente permitirá mejorar la calidad del interaprendizaje en los niños.

También Goyes (2019), tuvo el propósito de estatuir la correlación que hay entre el clima laboral y gestión académica de los educadores, realizando una investigación, de corte transversal, descriptiva correlacional, realizó una muestra de 40 maestros, se usó dos cuestionarios para dichas variables, aplicando el coeficiente de correlación de Pearson y R2. Dentro de sus hallazgos, concluyó que constata una relación directa, demostrando que interrelacionarse positivamente con los directivos y maestros elevaremos mejorar las diferentes estrategias metodológicas para elevar significativamente los aprendizajes.

Al mismo tiempo Quiñones (2019), tiene la finalidad de establecer correspondencia existente entre clima organizacional y práctica del pedagogo, realizando un estudio de método cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, tipo correlacional, realizando una muestra formada por 40 docentes, donde aplicó sobre clima organizacional un cuestionario de opinión y de desempeño docente un cuestionario. Dentro de sus hallazgos comprobó que, teniendo un involucramiento significativo entre el clima laboral y la praxis del docente, señalando poca motivación existente de los directivos en lo que influye en la buena labor del profesor generando un bajo nivel en su trabajo diario.

Las investigaciones nacionales, como el de: Enciso (2020) tiene el fin de estatuir el vínculo entre el clima institucional y la labor docente, realizó una investigación metodológico cuantitativo, corte transversal, con diseño no experimental y descriptivo-correlacional, formada por 324 docentes, se trabajó con una muestra de 143 docentes. Dentro de sus hallazgos, garantiza una estrecha relación con las variables de la inquisición, es decir, el rendimiento de sus habilidades que presentaron los maestros permitió el desenvolvimiento de sus potencialidades al estar en un ambiente propicio generando significativamente el desarrollo de su buena gestión pedagógico que ejecutan.

Al mismo tiempo, Gamboa y Méndez (2020), tuvo el propósito de estatuir correspondencia entre el clima institucional con el desempeño del profesorado, desarrolló un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal, la muestra poblacional fue formada de 45 maestros, los instrumentos utilizados son cuestionarios con escala de Likert. Dentro de sus hallazgos, determinó una relación existente significativa entre las variables, se comprobó que mediante una buena socialización entre los miembros de la I.E, mejoran el rendimiento pedagógico.

Vásquez (2019) tuvo el fin de estatuir el influjo del clima organizacional en las comunicaciones interpersonales entre el director y profesores, efectuó una inquisición no experimental y transversal, descriptivo correlacional, donde se asocian las variables entre sí, los agentes involucrados para dicho estudio estuvo conformado por 10 personas como el director y docentes, aplicando un instrumento como el cuestionario que midió el nivel de las variables dando como resultado un nivel regular, pasando por la validación por juicio de expertos. Dentro de sus hallazgos, afirma que el buen clima laboral debe apoyarse en la conexión interpersonal de los maestros y director de la I.E, de esa manera afianzar una buena convivencia armónica para desarrollar eficientemente la mejora del trabajo pedagógico.

También de Olascuaga (2019), tuvo la finalidad de establecer el vínculo entre clima institucional y la praxis docente, donde realizó un estudio de investigación metodológico descriptiva correlacional, porque va descubriendo nuevos hechos, cambiando una variable, la otra variable también cambia, generando una relación que podría ser positiva o negativa. Dentro de sus hallazgos, se afirmaron una correlación entre el clima organizacional y la práctica docente, estableciendo y confirmando que ambas variables se encuentran estrechamente asociadas y al relacionarse afecta el desarrollo de ambas variables. Por lo tanto, los trabajadores de toda la institución educativa obtienen un buen desempeño en el desarrollo de sus competencias percibiendo en buen trato.

Posteriormente Flores (2019), tuvo el fin de definir la correlación entre clima laboral y práctica del maestro, realizó una investigación no experimental, de tipo aplicada, transversal correlacional, aplicando una muestra formada por 56 personas, aplicándose un cuestionario como instrumento para cada variable.

Dentro de sus hallazgos, se encontró una existente comunicación favorable entre las variables, pues laborando en un ambiente democrático, los agentes de la comunidad lograrán obtener mejoras en los aprendizajes.

Al mismo tiempo Buendía (2018), tuvo el propósito de estatuir la correlación existente entre el clima laboral y la práctica del profesor, aplicó una investigación descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, determinando la existente vinculación entre las variables relacionadas, la muestra fue formado por 70 maestros, utilizando como instrumento la encuesta y el cuestionario. Dentro de sus hallazgos, determinó una existente correlación directa y significativa con un grado de significancia, por ende, demostró que, manteniendo una convivencia democrática entre todos los trabajadores de la I.E, se logrará llegar a las metas trazadas por la I.E.

La investigación es complementada por estudios locales como: Lizano (2021), tuvo como objetivo establecer la relación entre clima laboral y desempeño del maestro, realizó una inquisición metodológico descriptiva correlacional, aplicaron como instrumentos la encuesta y el cuestionario. Dentro de sus hallazgos confirma que tiene una directa vinculación entre clima laboral y la práctica del docente, considerando como correlación positiva de grado medio, demostrando que las habilidades y aptitudes de los pedagogos se desarrollan más, cuando son direccionados por directivos líderes en un buen ambiente.

De igual modo, Zelada (2018), tuvo el propósito en determinar el vínculo que existe en el clima institucional y la praxis del profesor, elaboró una investigación de enfoque cuantitativa, aplicada, descriptivo correlacional y no experimental, la información se recolectó mediante los instrumentos de las variables a estudiar. Dentro de sus hallazgos, afirma determinar que manteniendo un buen ambiente institucional se logrará elevar significativamente el desempeño docente, quiere decir que manteniendo en todo momento un buen trato va generar un ambiente armónico permitiendo una mejora significativa en sus quehaceres educativos.

Finalmente, se encuentra López (2017), teniendo el fin de establecer el vínculo existente entre clima organizacional y la labor del docente, realizó un estudio de enfoque cuantitativo porque mediante esta estrategia pudo confirmar, interpretar y



realizar hipótesis que serán comprobadas, utilizó una metodología que permitió mantener la objetividad, siendo un agente externo al objeto de la investigación, afirmando que los directivos de la institución no están comprometidos en mantener un clima armonioso, por ende los docentes no son motivados adecuadamente en su labor profesional entre los agentes de la comunidad, teniendo una escasa comunicación al no ser valorado en su centro laboral.

Teorías para la variable Clima Institucional. En una institución educativa el buen clima ayuda a potencializar las capacidades y desempeños de los maestros generando un desarrollo en sus habilidades como también aplicando diferentes estrategias de aprendizaje, de esa manera podrá aumentar el grado de aprendizaje para un mejor rendimiento en los estudiantes, teniendo en cuenta que cada realidad educativa tiene su propio ambiente y es diferente a otro. El trabajo en equipo les permitirá contribuir en desarrollar sus habilidades interpersonales e intrapersonales entre cada agente de la I.E, en donde un buen clima institucional les permitirá tener una tranquilidad emocional, logrando un mejor rendimiento en su trabajo pedagógico. Según Fox. (1973 citado CISE-PUCP, 2007).

Un buen clima democrático de una institución educativa, es el espacio interno formado por las personas de la escuela, proporcionando buenas condiciones para un mejor desarrollo de sus aprendizajes, logrando objetivos que se espera obtener en cada I.E. (Chiavenato, 2000). El clima institucional de un ambiente hospitalario entre las personas que se relacionan entre sí, logra satisfacer las necesidades de los sujetos, permitiendo engrandecer su ética y principios. El clima institucional está formado por las cualidades y emociones, las relaciones profesionales se pueden caracterizar por los sujetos que valoran su trabajo, las relaciones que muestran y demuestran una buena competencia desarrollada. (Chiavenato, 2002). En un buen ambiente institucional, las características y cualidades tienen mucho que ver con cada agente de la escuela, desenvolviéndose en el desarrollo de su comunicación entre los miembros. Según Silva, (2001). El clima en la escuela establece una buena calidad en el proceso de sus aprendizajes, necesarias y oportuna. El clima tiene actividades donde se desarrolla el trabajo colaborativo, fomentando y desarrollando su potencial como persona, considerándolo como un clima abierto. Por lo tanto, en un clima cerrado, está formada por reglas estrictas que deprimen en el interior de cada persona

dificultando el desenvolvimiento de sus habilidades y destrezas en la ejecución de su trabajo pedagógico de una institución. Lickert, (1961).

Un buen ambiente escolar es un factor elemental en donde los maestros muestran sus competencias y habilidades teniendo un orden que facilita un adecuado ambiente obteniendo aprendizajes enfatizados, por ende, un acto adecuado de los estudiantes también se debe tener en cuenta, permitiendo mejorar las relaciones personales con los maestros, directivos y estudiantes, por lo tanto, el trabajo pedagógico mejora. Los ambientes saludables y adecuados de las instituciones educativas permite un buen aprendizaje, el docente con su labor acompaña, guía, facilita la ruta donde los aprendizajes construidos por los estudiantes sea aplicados mediante diferentes estrategias y metodologías, formando estudiantes seguros de sí mismos, demostrando que teniendo un buen clima institucional les permitirá a los maestros tener en cuenta la firmeza, el orden y la claridad, demostrando una actitud centrado en afianzar sus aprendizajes significativos.

Los acuerdos creados para tener una buena convivencia escolar, tiene que fortalecer sus habilidades socioemocionales, estar relacionado con los valores, creencias, actitudes, aptitudes y motivaciones que cada persona poseer, brindando sus servicios entre personas y profesionales permitiendo de esa manera la planificación, liderazgo, comunicación asertiva, confianza creatividad y motivación. Martin, (1994). El clima organizacional menciona características de su entorno social que se encuentra dentro del espacio laboral, considerándolo como refiriéndose ampliamente a las percepciones de los profesores respecto al ambiente social de trabajo de una escuela, influenciado por la comunidad educativa formal e informal, los diferentes caracteres de los agentes y el dominio de liderazgo que posee en la organización Brunet (2004). El clima resulta de conocer que el maestro realice su trabajo hacia una meta direccionada, teniendo una comunicación directa, con respeto único, entorno fraterno, tolerancia y coraje recíproco, logrando así una amplia satisfacción, estos factores concretizan mayormente en un clima adecuado para lograr un óptimo rendimiento y buena productividad (Alves, 2000).

En el clima institucional se considerará las dimensiones como: comunicación asertiva, motivación y participación.

La comunicación asertiva nos permite expresar nuestras emociones, pensamientos y opiniones oportunamente, de una manera adecuada. Terroni (2012), indica que la comunicación asertiva es elemental, teniendo un rol primordial en las interacciones grupales, la habilidad o destreza en emitir opiniones, una forma de respetarse a sí mismo como a los demás, con valores definidos al saber escuchar, hablar con tranquilidad, controlando la situación según su contexto, que le permite transmitir sus ideas con credibilidad ante la comunidad educativa, generando una comunicación fluida, clara y concisa.

De igual manera, la motivación es provocado por una serie de factores con el deseo de llegar a un propósito, es la acción percibida por los factores que le rodean que pueden ser directa o indirectamente por ciertos factores del ambiente laboral” (Ucrós y Gamboa, 2010). Cada individuo tiene diferentes necesidades, determinando cómo se siente dentro de su entorno laboral y qué tan productiva es su lugar de trabajo. El directivo debe velar que el individuo en todo momento sienta la satisfacción de realizar esos procesos, de una manera que se sienta satisfecho y aceptado con su labor. Además, la motivación es el esfuerzo por alcanzar los objetivos trazados para llegar a su meta, luego de haber alcanzado satisfacer sus necesidades individuales, quiere decir que la motivación es el motor de cada individuo despertando el interés frente a un nuevo incentivo o estímulo fomentado (Robbins,1999).

Teniendo en cuenta que tiene una vinculación muy significativa entre la motivación y el clima institucional. De igual manera, Manjarrez et al. (2020), concordaron que la motivación es una estimulación donde cada individuo se genera en forma directa o indirectamente según su medio que lo rodea, generalmente es difícil de transmitir y complementar al equipo, teniendo en cuenta que los líderes (directivos) tienen la capacidad de tomar decisiones asertivas con el poder de incentivar, guiar, potenciar, animar y mantener una conducta empática dentro de su ambiente laboral, logrando de esa manera las metas establecidas. Igualmente, Puchol et al. (2003), define que la motivación es un estado interno activo que se anima e impulsa a que el líder debe desarrollar ante su equipo, logrando impulsar e incentivar en lograr un objetivo, llevarlos alcanzar los metas establecidos de manera conjunta.

Es importante describir que el clima que se otorga en la I.E, repercute en el éxito de satisfacción y motivación del desempeño de los participantes que forman parte en la I.E: directores, maestros, estudiantes y en toda la comunidad. A pesar del ambiente percibido se debe de considerar la infraestructura que posee dicha institución educativa, sus valores personales que posee los docentes, directivos, estudiantes y por su planificación de sus objetivos (Domínguez 1996).

De la misma manera, More y Morey (2021), explicó el valor significativo de la participación en los equipos de trabajo, de la misma manera demuestran el compromiso que tiene hacia la institución que representan; por ende, los directivos demuestran su liderazgo democrático teniendo presente que cada apreciación, recomendación y opinión que puede brindar el personal, sobre todo en la participación de las gestiones, eligiendo diferentes propuestas dadas y determina. Del mismo modo, Gutiérrez, et al. (2017), concordaron que la intervención es muy importante desarrollarlo de manera conjunta entre de todos los trabajadores, cumpliendo un rol importante, como en las acciones que podrían tener en el desarrollo de la planificación y ejecución de diferentes acciones. Así mismo, Puchol (2003), señaló importante la participación constante y dinámico de los miembros de un grupo colaborativo; por tanto, los directivos promueven acciones para motivar al personal la participación activa en las jornadas de reflexión, encuentros interculturales y socio familiares.

Teorías para la variable desempeño docente: Define como un grupo de actividades que efectúa todo maestro en el acrecentamiento de su práctica formativa teniendo presente los cuatro dominios, la cual debe ser evaluada y autoevaluada constantemente para ir mejorando profesionalmente e incrementando la calidad educativa. El desempeño del maestro en época de pandemia influyó directamente en el desarrollo normal de las clases, viéndose involucrados en enfrentar grandes cambios entre ellos, el cierre de la escuela, aumento de carga laboral, el manejo de herramientas para las clases virtuales, capacitación continua para el uso de las TIC. En este ámbito el maestro se adaptó a nuevas imposiciones en la enseñanza de los escolares (Alderete et al., 2021). Según el Consejo Nacional de Educación (2019), la práctica docente es un conjunto de diferentes estrategias didácticas que se emplea para enseñar, teniendo en cuenta un acompañamiento especial a los estudiantes, brindar el apoyo psicosocial, priorizar aprendizajes esperados, así

como también su cultura, emociones, valores y actitudes que relacionan en diferentes interpretaciones y de su entorno; conllevando a un buen marco de responsabilidad y contrato social. El Marco de Buen Desempeño Docente presenta una buena práctica en los docentes de la EBR ,constituyendo un pacto social y técnico entre el gobierno peruano, profesor y toda la comunidad, desarrollando habilidades donde logren subyugar, teniendo como consecuencia una profesionalidad ética en su carrera profesional, logrando así el aprendizaje esperado por los estudiantes. También se refiere de articular la dirección educativa con las familias, la sociedad y de cómo lograr utilizar adecuadamente las diferentes herramientas estratégicas para obtener el éxito en los aprendizajes.

Cadenas (2007), el maestro es uno de los ejes principales del campo educativo, está vinculado directamente en el aprendizaje general de los educandos en el entorno escolar. Constituyendo un sin fin de realidades, emociones, experiencias y convicción de la vida diaria del escolar que se combina con su propia vida. El maestro en diversas oportunidades es un punto de diferentes apreciaciones positivas o negativas, no pasa desapercibido en su noble labor. La labor realizada lo conforman diferentes componentes y labores que lo hacen participantes de una entidad educativa. En la entidad escolar se resalta el rol del profesor como mediador y formador de los aprendizajes en lo cual se ve reflejado en las prácticas pedagógicas, mediante sus roles de planificador, evaluador y ejecutor de las políticas educativas. El desempeño es la retribución del estímulo y el esfuerzo realizado, reforzado en el logro de sus capacidades y habilidades que tiene las personas y su sentido de poder ejecutarlo (Chiavenato, 2000). En este sentido, el desempeño constituye una serie de metodologías e instrumentos que faculta medir la contienda del personal. Por tal razón, el docente es evaluado mediante un análisis reflexivo por los directores, sub directores y entre otros.

El presente trabajo de investigación se tuvo en cuenta los cuatro dominios decretados en el Marco del Buen Desempeño Docente del Minedu (2014), donde se señala las cuatro dimensiones:

En la planificación para la formación de los estudiantes, abarca el proceso de su planificación, en el campo de su gestión pedagógica donde se diseña y elabora una unidad, plan, estrategias didácticas y las experiencias curriculares de

aprendizaje en el marco desde un punto de vista inclusivo e intercultural. En tanto, se tiene que tener presente las cualidades cognitivas, sociales e interculturales, sociales de los educandos, logrando la asimilación de los aprendizajes, estrategias metodológicas y evaluación de las enseñanzas.

En la enseñanza para la formación de los educandos, constituye la forma de conllevar el proceso de aprendizaje hacia los escolares, teniendo un enfoque de gran diversidad e inclusión, mejorando el trabajo pedagógico del maestro, en donde se desarrolla dentro de un clima afectivo que permitirá brindar una mejor enseñanza, la estimulación recurrente de los escolares, aplicación de distintas habilidades metodológicas y de valuación, aplicando medios didácticos adecuados e innovadores. Por lo tanto, fomentar la utilización de distintos instrumentos y criterios que fomenten logros y desafíos en el desarrollo de los aprendizajes, desenvolverse en desarrollar sus habilidades, destrezas y actitudes para la mejora del proceso de la formación.

La intervención en la administración del colegio articulado a la sociedad, constituye la intervención de sus diferentes acciones realizadas en la gestión del colegio desde una perspectiva democrática, determinando acciones de nuevos saberes en la escuela. Refiriéndose a una comunicación asertiva con los distintos agentes de la sociedad educativa, teniendo en consideración la participación activa en la planificación, ejecución y evaluación del PEI, promoviendo un buen clima democrático afectivo, valorando y respetando a los miembros de la I.E, como las familias, dando como resultado aprendizajes significativos.

En el acrecentamiento de la profesionalidad y la autenticidad del maestro, constituye una formación y desenvolvimiento profesional de los pedagogos, realizando prácticas que incentiven una formación ética y moral en su profesionalidad, teniendo en cuenta una sistemática reflexión en su práctica pedagógica, participando y colaborando activamente con sus pares en las distintas acciones de su desarrollo profesional, de una manera responsable va ejecutando en los procesos y resultados de la enseñanza, realizando los ajustes necesarios para un mejor diseño e implementando adecuadamente las políticas educativas.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El trabajo se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, el proceso metodológico de la información, se rige mediante el método hipotético – deductivo. Así mismo Hernández, Fernández y Baptista (2014), define que las investigaciones cuantitativas se rigen en la sucesión de reunir la pesquisa, para poder analizar los datos y contestar diferentes preguntas, de esa manera demostrará las hipótesis dadas, contando con una orientación numeral en la cual registrará un proceso mediante un medio estadístico adecuado, formando estándares cuyos procedimientos ayuden a comprobar supuestos hipótesis planteadas. En la presente inquisición tiene una perspectiva cuantitativa, donde se evaluará trabajos previos de forma numérica que serán medidos mediante la estadística.

Por otro lado, Bernal (2010) manifiesta que el método hipotético-deductivo va permitir aseveraciones en calidad de hipótesis, en donde busca comprobar si las hipótesis son falsas o refutar de ellas, dando como conclusiones corroborar los hechos. En tal sentido se contrasta las hipótesis con los datos obtenidos, para así recoger las conclusiones.

El trabajo de investigación se emerge dentro de la investigación básica, porque se enfoca en indagar el uso de los diferentes conocimientos o la aplicación obtenidos, para luego implementar y sistematizar de manera práctica. De acuerdo a Hernández et al. (2014) habla en aumentar adecuadamente el uso del conocimiento y los resultados de la investigación, de una manera drástica, sistemática y organizada con el fin de saber su contexto social.

El trabajo presenta un nivel de investigación descriptivo – correlacional, tiene la finalidad de constituir el tipo de unión, relacionando las variables observadas entre sí. Además, Hernández et al. (2014), expresa que una pesquisa descriptiva - correlacional es cuando se está descubriendo nuevos hechos con diferentes significados, midiendo de esa manera las variables estudiadas.

Esta investigación tiene un diseño no experimental, en tal las variables estudiadas no se pueden manipular, tomando en cuenta que su expresión es su

misma naturaleza. Asimismo, se muestra un diseño no experimental, en donde no encontraron variaciones en las presentes variables, donde solamente se puede observar, según dice Hernández et al. (2014), son indagaciones donde demuestran que se elaboraron sin la deliberada manipulación de las variables, donde únicamente se observan los fenómenos en su medio natural donde se podrá analizar.

De esta manera, la relación que establece la organización entre los datos existentes debido a la observación de las variables, pertenece a una investigación de diseño correlacional. Según Hernández et al. (2014), expresa que los diseños describen vínculos entre dos o más rangos, definiciones o variables en un momento definido. El diseño correlacional presenta el siguiente esquema, presentando la siguiente gráfica:

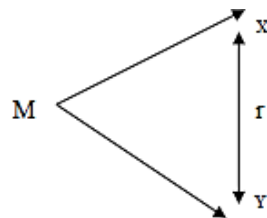


Figura 1. Diseño correlacional.

Dónde:

M = Muestra de estudio

X= Clima institucional

Y = Desempeño docente.

R = Relación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización:

El clima institucional consiste en la estimulación que ejerce con la intervención de cada colaborador que forma parte la comunidad educativa mediante los recursos que favorezcan el desarrollo de la convivencia armoniosa en los integrantes, permitirá una efectiva y buena ejecución en las diferentes actividades (Chiavenato, 2007). La investigación dada plantea diferentes interrogantes, donde dieron origen a los objetivos establecidos, originando un estudio mejorado, dimensionando la variable en tres elementos fundamentales como la comunicación asertiva, la



motivación y la participación. La buena labor docente consiste en las diferentes características que domina el maestro dentro de su trabajo pedagógico, de esa manera demostrará su desenvolvimiento en el crecimiento de sus capacidades, habilidades y destrezas en forma gradual, logrando un avance significativo de un criterio crítico y hábil para sus educandos; logrando garantizar un ambiente de armonía, comprensiva, placentera, igualitaria y de una buena relación, insertando al entorno a través de diferentes actividades que recupere el valor cultural, la oportuna intervención de los padres de familia (MINEDU, 2012). Además, se ha insertado las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La presente investigación tiene como objeto de estudio a una determinada población, conformada por 50 maestros de educación básica regular (Educación Primaria y Secundaria) pertenecientes en un colegio pública del departamento de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho. Según, Arias (2006) determinó que la población es un fenómeno formado por un conjunto infinito o finito de diferentes elementos que poseen características comunes en la cual serán estudiadas, dando origen a diversas conclusiones de la investigación dada.

La muestra estará conformada por la población total de 50 maestros de educación básica regular del nivel secundaria y primaria. Además, Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalaron que un subconjunto de la población es la muestra, quiere decir, que pertenece a un conjunto definido de elementos con características comunes.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La técnica es el recurso que el investigador usa a fin de recoger los datos y la información, los cuales está conformado por una serie de procedimientos y de recursos, el proceso por el cual lo utiliza para obtener los resultados. A su vez Tamayo (1999), define técnicas de investigación como un sistema operativo del diseño y que concretamente específica como se realizó. En la siguiente

investigación se desarrolló la encuesta, más aún, Hernández, Fernández y Baptista (2014), determinaron que la encuesta es una forma de recoger la información que averiguaron mediante las preguntas orales o escritas, formuladas a los integrantes que cuentan con diferentes particularidades hacía el problema de investigación. En la indagación se aplicó como instrumento de las variables, un cuestionario de 24 ítems aplicados la escala de Likert, arroja un valor es de 0 ,977, validado por 03 expertos, presentando una confiabilidad significativa Así mismo, Tamayo (2008) indica que el cuestionario está constituido por diferentes aspectos que permite aislar algunos problemas detectados bajo el objeto de investigación.

**Tabla 1**

*Validez de juicio de expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Grado</b>	<b>Resultado</b>
	Doctor	Aplicable
	Maestra	Aplicable
	Maestra	Aplicable

Nota: elaboración propia

La confiabilidad es el grado de confianza con que se reconoce el resultado alcanzado mediante el cuestionario u otra herramienta (Ñaupas et al., 2018). La confiabilidad se ejecutó mediante de la herramienta de Alfa de Cronbach para las dos variables.

**Tabla 2.**

*Confiabilidad de Clima Institucional.*

	Alfa de Cronbach	ítems
Clima institucional	0 ,977	24

EL coeficiente de Alfa de Cronbach superior fue de 0.977, indica el grado de confiabilidad de la herramienta es bueno.

**Tabla 3**

*Confiabilidad de Desempeño Docente.*

	Alfa de Cronbach	ítems
--	------------------	-------

---

Desempeño docente	0.964	24
-------------------	-------	----

---

El coeficiente de Alfa de Cronbach superior fue de 0.964, señalaría que el nivel de confiabilidad de la herramienta es bueno

### **3.5. Procedimientos**

En la investigación se desarrolló aspectos éticos, se solicitó autorización a los directivos responsables de la institución educativa para la ejecución de las herramientas dadas, respetando en forma discreta a los participantes con su anonimato, en lo cual se les aplicó la herramienta correspondiente, teniendo la veracidad en el hallazgo que se obtuvieron. Finalmente, se procedió con la aplicación de ambos instrumentos de cada variable con el consentimiento de los participantes de la sociedad educativa, utilizando como medio el software digital de Google Forms, para luego enviar los links, posteriormente serán compartidos en sus respectivos grupos de WhatsApp, posteriormente se procesó y analizó los resultados empleados el SPSS versión 26 (Pino, 2019).

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los resultados que se recogieron de las variables de clima institucional como la práctica docente, se ejecutó el programa SPSS V. 26, brindando los porcentajes en tablas y figuras que presentan en la disposición de los datos obtenidos y la estadística descriptiva, aplicando el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Para Barroso (2020), los aspectos éticos están basados al respeto de todas las personas, la justicia, buscando el bien social, para así lograr las diferentes acciones que estudia los aspectos individuales y sociales de las personas, con principios éticos, permitiendo mejorar en la sociedad a la humanidad y la honestidad, asimismo, aclarando que los datos recogidos se encuentran en condición de confidencial, utilizándolo en el trabajo de estudio. La información y datos recogidas que emplearon por medio de un número de identificación estarán protegidos. Después de registrar y codificar las respuestas, donde se eliminará las evidencias del cuestionario aplicado.

#### IV. RESULTADOS

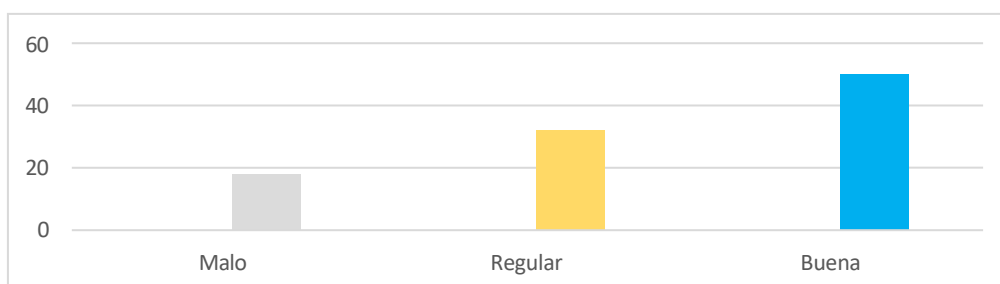
**Tabla 4**

*Niveles de clima institucional*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	18
Regular	16	32
Buena	25	50
Total	50	100

**Figura 1**

*Niveles de clima institucional en una institución educativa de San Juan de Lurigancho*



Según muestra la tabla 4 y figura 1 menciona a nivel descriptivo sobre clima institucional en docentes de un colegio de San Juan de Lurigancho que del 100 %, el 50% posee un nivel bueno, 32% de nivel regular y 18% de nivel malo.

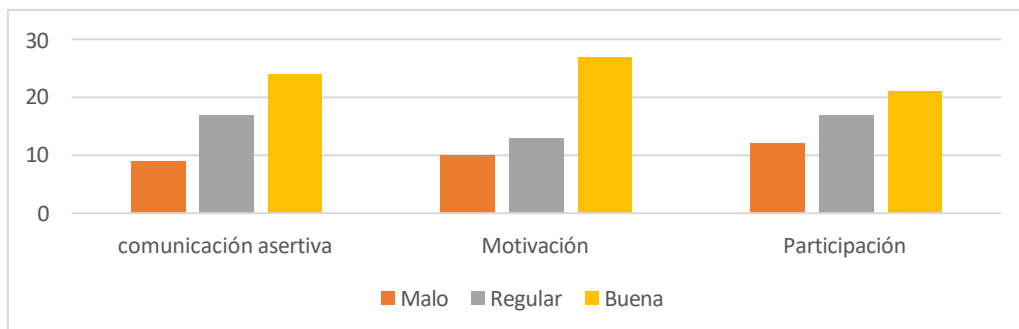
**Tabla 5**

*Niveles de las dimensiones de Clima Institucional en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.2022*

Clima Institucional	comunicación asertiva		Motivación		Participación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	9	18	10	20	12	24
Regular	17	34	13	26	17	34
Buena	24	48	27	54	21	42
Total	50	100	50	100	50	100

**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones de clima institucional en una institución educativa de San Juan de Lurigancho*



En la tabla 5 y figura 02 se visualiza la dimensión Comunicación asertiva el 48% un nivel bueno, 34% un nivel regular y 18% un nivel malo; dimensión Motivación, con el 54% nivel bueno, 26% nivel regular y 20% nivel malo; dimensión Participación, el 42% nivel bueno, el 34% nivel regular y 24% nivel malo.

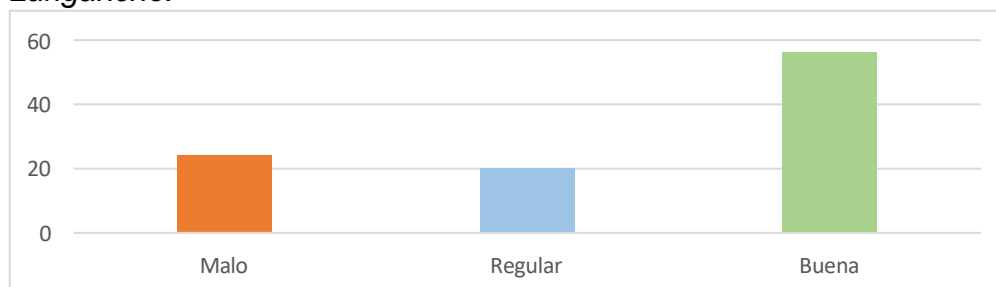
**Tabla 6**

*Niveles de Desempeño docente*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	24
Regular	10	20
Buena	28	56
Total	50	100

**Figura 3**

*Niveles de desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.*



Según muestra la tabla 6 y figura 03 menciona a nivel descriptivo de labor docente en un colegio de San Juan de Lurigancho que del 100 %, un 56% posee nivel bueno, un 20% de nivel regular y un 24% de nivel malo.

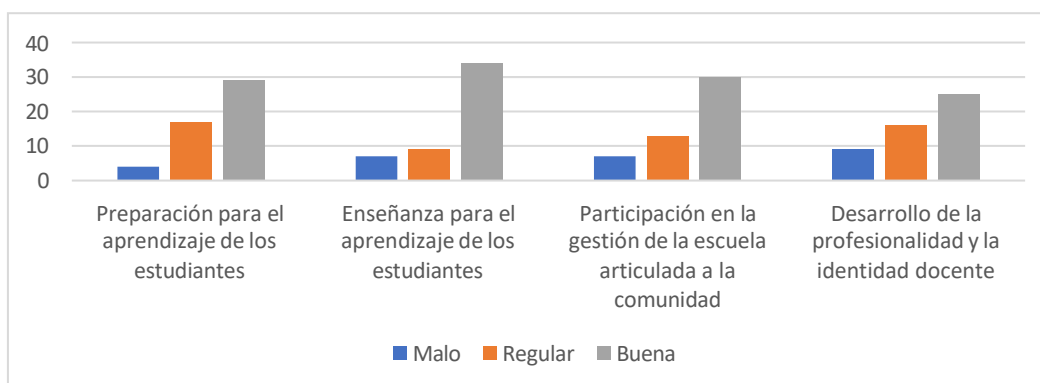
**Tabla 7**

*Niveles de las dimensiones de Desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.2022*

<i>Desempeño docente</i>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	4	8	7	14	7	14	9	18
Regular	17	34	9	18	13	26	16	32
Buena	29	58	34	68	30	60	25	50
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

**Figura 4**

*Niveles de las dimensiones de desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho.*



Según en la tabla 7 y figura 04 se percibe que en la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 58% nivel bueno, el 34% nivel regular y 08% nivel malo; en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los colegiales, el 68% nivel bueno, el 18% nivel regular y 14% nivel malo; dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 60% nivel bueno, el 26 % nivel regular

y 14% nivel malo; dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el 50% nivel bueno, el 32% nivel regular y 18% nivel malo.

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.870	50	0.000
Comunicación Asertiva	0.854	50	0.000
Motivación	0.831	50	0.000
Participación	0.817	50	0.000
Labor docente	0.919	50	0.002
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.922	50	0.003
Enseñanza para el aprendizaje de los escolares	0.871	50	0.000
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.919	50	0.002
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.889	50	0.000

La prueba estadística de Shapiro-Wilk para comprobar si la indagación obtenida de la muestra posee un punto de partida de la distribución de normalidad. Esta prueba es usada a fin de evaluar un tamaño muestral menor o igual a 50 valores, se percibe que el nivel de significancia es  $p=0,000 < 0,05$  por tal se empleó dicha prueba estadística rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Quiere decir que la variable no posee una distribución normal y para el contraste de las hipótesis se usó la prueba estadística de Rho de Spearman.

**Prueba de hipótesis.**

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). Y, se acepta  $H_a$

Hipótesis general

H<sub>g</sub> Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

H<sub>0</sub> No Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

**Tabla 9**  
*Correlación entre clima institucional y el desempeño docente*

			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,686**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,686**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

El resultado hallado del coeficiente de correlación r de Rho de Spearman es =0.686 señala que hay correlación significativa entre las variables, se percibe un nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por tal existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en un colegio de San Juan de Lurigancho – 2022

Hipótesis específica 1

H<sub>g</sub> Existe relación significativa entre Comunicación Asertiva y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre Comunicación Asertiva y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

**Tabla 10**  
*Correlación entre dimensión Comunicación Asertiva y desempeño docente*



			Comunicación Asertiva	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación Asertiva	Coeficiente de correlación	1.000	,684**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño docente	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,684**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

El resultado hallado del coeficiente de correlación r de Rho de Spearman es =0.684, existe una correlación significativa entre las variables, asimismo se muestra el nivel de correlación moderada y el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se concluye: Exhibiendo la vinculación significativa entre Comunicación Asertiva y el desempeño docente en un colegio de San Juan de Lurigancho – 2022.

Hipótesis especifica 2

H<sub>g</sub> Existe relación significativa entre La motivación y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre La motivación y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

**Tabla 11**

*Correlación entre dimensión la motivación y el desempeño docente*

			Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,605**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño docente	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,605**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

El resultado hallado del coeficiente de correlación r de Rho de Spearman es =0.605 se demuestra la correspondencia significativa entre las variables, se ubica en el

nivel de un vínculo moderada. Además, el nivel de significancia bilateral es  $p=0.000<0.05$ , donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión: Existe correlación significativa entre la motivación y desempeño docente en un colegio de San Juan de Lurigancho – 2022.

### Hipótesis específica 3

$H_g$  Existe relación significativa entre La participación y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

$H_0$  Existe relación significativa entre La participación y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

**Tabla 12**

*Correlación entre la dimensión de la participación y desempeño docente*

			Participación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1.000	,610**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,610**
Sig. (bilateral)			0.000	
		N	50	50

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

El resultado hallado del coeficiente de correlación r de Rho de Spearman es =0.610 se demuestra la correspondencia significativa entre las variables, se ubica en el nivel de un vínculo moderada. Además, el nivel de significancia bilateral es  $p=0.000<0.05$ , donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión: Existe correlación significativa entre la participación y desempeño docente en un colegio de San Juan de Lurigancho – 2022.

## V. DISCUSIÓN

En el capítulo que se desarrollará en dicha indagación se estatuirá la relación entre los resultados del estudio con los precedentes.

Inmediatamente después de la recolección de los datos y realizado el análisis, con los resultados hallados y tomado de referencia el objetivo planteado que consistió en determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. El resultado muestra que existe una correspondencia significativa entre las variables analizadas, Rho de Spearman es  $=0.686$ , además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.05$ , debido a lo cual se afirma la existencia de una correlación entre las variables, por lo que se concluye, rechazando la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis general, es decir cuando sea óptimo el clima laboral, mejor será la labor del maestro.

Lo antes mencionado está de acorde con Brasales (2021), quien estableció existencia de una correspondencia significativa y directa del nivel medio, obteniendo un valor de  $r$  de Rho de Spearman.  $= 0,412$ ; concluyo indicando que, a mayor clima institucional, incrementa la labor que tiene el maestro en sus ocupaciones académicas.

Macías y Vanga (2021), Dentro de sus hallazgos confirma que mientras más motivados se encuentran los trabajadores educativos podrán realizar un mejor desenvolvimiento en su labor según los resultados obtenidos. Concluyó demostrando una relación positiva entre las variables de estudio encontrándose en óptimo estado.

Olascuaga (2019) Sus hallazgos, se afirmaron la correlación entre el clima institucional y el desempeño docente, estableciendo y confirmando que ambas variables se encuentran estrechamente asociadas y al relacionarse afecta el desarrollo de ambas variables. Por lo tanto, los trabajadores de toda la institución educativa obtienen un buen desempeño en el desarrollo de sus competencias percibiendo en buen trato.

Del mismo modo Enciso (2020) exhibe una estrecha relación con las variables de estudio, es decir, el rendimiento de sus habilidades que presentaron los maestros permitió el desenvolvimiento de sus potencialidades al estar en un ambiente propicio generando significativamente el desarrollo de su buena gestión pedagógico que ejecutan.

También Flores (2019), exhibió en su hallazgo una correspondencia positiva media, confirmada mediante la prueba de Correlación de Pearson que arrojó  $r = 0,67$  y concluye, demostrando que la comunicación asertiva favorece un ambiente democrático, los agentes de la asociación educativa logran obtener mejoras en la formación de los escolares

Por otro lado, Buendía (2018), en sus resultados estableció una correlación directa y significativa, obteniendo una Spearman de 0,691; lo que permite afirmar la relación, por ende, demostró que, conservando una convivencia democrática entre todos los trabajadores de la sociedad educativa se logrará llegar a las metas trazadas por los colegios.

Además, López (2017) afirma que los directivos de la institución no están comprometidos en mantener un clima armonioso, por ende, los docentes no son motivados adecuadamente en su labor profesional entre los agentes de la comunidad, teniendo una escasa comunicación al no ser valorado en su centro laboral.

En tal sentido Brunet (1987) afirma que el clima laboral establece la personalidad que predomina en las actitudes de sus trabajadores y aporta a la imagen que les proyecta y la que muestra al exterior.

Al contrastar el primer objetivo específico denominado comunicación asertiva y desempeño docente, determina un nivel de correspondencia moderada, obteniendo de la prueba Rho de Spearman es  $= 0.684$  y donde el nivel de significancia bilateral es  $p = 0.000 < 0.05$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye exhibiendo la vinculación entre las variables analizadas.

De tal manera, los resultados hallados antes mencionados tienen coincidencia con Lizano (2021), su hallazgo confirma que tiene una directa vinculación entre clima institucional y desempeño docente, considerando como una correlación significativamente positiva de grado medio, demostrando que las aptitudes y habilidades de los educandos se desarrollan eficientemente, cuando son direccionados por directivos líderes en un buen ambiente.

Asimismo, Enciso (2020) en sus resultados evidencia una relación positiva en dichas variables de estudio, según la prueba de Rho de Spearman = .427,  $p < .05$ , concluyendo que existe una vinculación directa entre dichas variables, es decir, la comunicación asertiva permite expresar ideas oportunamente para un adecuado clima institucional y el buen desarrollo de las actividades académicas.

Al respecto, Flores (2019), demuestra en su hallazgo una correspondencia proporcionalmente directa, confirmada mediante la prueba de Correlación de Pearson que arrojó  $r = 0,42$  y concluye, demostrando una correlación débil, expresa que la comunicación asertiva favorece un ambiente democrático, los agentes de la asociación educativa logran obtener mejoras en la formación de los escolares.

Así mismo Zelada (2018), halló en su resultado una correlación positiva, por ende, afirma que manteniendo un buen ambiente institucional se logrará elevar significativamente el desempeño laboral del docente, es decir que conservando un buen trato va generar un ambiente armónico permitiendo una mejora significativa en sus quehaceres educativos.

De la misma forma, Buendía (2018), en sus resultados estableció una correlación positiva media y significativa, esto exhibido según la prueba de Rho Spearman de 0,574; por ende, demostró la vinculación entre las variables del estudio concluye expresando que, manteniendo una convivencia democrática entre todos los trabajadores de la sociedad educativa se logrará llegar a las metas trazadas por el centro educativo

Flores (2019), en sus hallazgos demuestra una correspondencia positiva entre dichas variables. concluye, expresando que la comunicación positiva favorece un ambiente democrático, los agentes de la comunidad pedagógica logran obtener mejoras en los aprendizajes con una comunicación asertiva.

Los resultados obtenidos en el segundo objetivo específico denominada motivación y desempeño docente se visualiza una correspondencia moderada según la prueba de Rho de Spearman es  $=0.605$  y con el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica, los resultados antes mencionados se fundamenta o tienen coincidencia con el trabajo de Gamboa y Méndez (2020), quienes determinaron en su resultado una correlación significativamente positiva entre las variables analizadas, por consiguiente, comprobó que mediante la buena socialización entre los agentes de la comunidad educativa, mejorarán el quehacer pedagógico.

Enciso (2020) evidencia en su pesquisa una estrecha relación con las variables de estudio, tal se corrobora con la prueba de Rho de Spearman  $=.335$ ,  $p < .05$ . Concluye, reconociendo que, las buenas aptitudes que tienen los educandos permiten el desarrollo de sus capacidades y aun es más provechoso es al estar en un contexto favorable.

Flores (2019), en su resultado exhibe una correspondencia positiva media, confirmada mediante la prueba de Pearson que arrojó  $r =0,54$  y concluye, demostrando una correlación débil, expresa que la comunicación asertiva favorece un ambiente democrático, los agentes de la asociación educativa logran obtener mejoras en la formación del escolar

Asimismo, Ayora (2019), en su hallazgo afirma que hay una influencia significativamente positiva en el campo emocional generando un bienestar a toda la plana docente e integrantes de la sociedad pedagógica, se demostró que conviviendo en un buen ambiente permitió mejorar la calidad del interaprendizaje en los niños.

Al mismo tiempo Quiñones (2019) En su hallazgo comprobó que existe un vínculo significativo entre el clima laboral y el desempeño docente, la motivación de los directivos repercute en el buen desempeño docente generando un nivel positivo en su trabajo pedagógico.

finalmente, al contrastar el tercer objetivo específico denominada participación y desempeño docente se corrobora que existe una correlación moderada, según la prueba de Rho de Spearman es  $=0.610$  y exhiben una

significancia bilateral de  $p=0.000<0.05$ , en la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que el trabajo en equipo es favorable para la buena práctica del maestro y la mejora de los aprendizajes.

Por su parte Enciso (2020) exhibe una estrecha relación positiva entre las variables del estudio, mostrado según la prueba de Pearson  $r = .345$ ,  $p < .05$ . Concluyó, mencionando que el rendimiento de sus capacidades que tuvieron los profesores permitió el desarrollo de sus potencialidades al estar en un ambiente propicio generando significativamente el proceso de su buena gestión académica.

De tal manera, los resultados hallados en el estudio coinciden con la pesquisa de Vásquez (2019), afirma estableciendo una vinculación significativa entre las variables de estudio, demuestra que el buen clima laboral apoya en las relaciones interpersonales de los maestros y director del centro educativo, de ese modo se afianza la buena convivencia armónica a fin de desarrollar las estrategias pedagógicas eficientes.

Además, Goyes (2019), concluyó determinando una relación directa positiva entre ambas variables, por tal una interacción favorable de directivos y maestros eleva la mejora de las distintas didácticas educativas con la finalidad de aumentar la calidad de los aprendizajes. Ello concuerda con el resultado del presente estudio.

Por último, Buendía (2018), en sus resultados expresa una correlación positiva media y significativa entre las variables estudiadas según Rho Spearman de 0,675. por ende, demostró que, teniendo una participación democrática entre todos los miembros de la sociedad educativa se logrará llegar a las propuestas trazadas por la I.E. El hallazgo concordó con la presente indagación.

## VI. CONCLUSIONES

En la pesquisa se concluye lo siguiente:

Primero: Se establece una correlación moderada entre el clima institucional y el desempeño docente presentando una Rho de = 0,686 y una significatividad de  $p= 0,000$ .

Segundo: Se establece una vinculación moderada entre la comunicación asertiva y el desempeño docente revelando un Rho de = 0,684 y de significatividad de  $p= 0,000$

Tercero: Se establece una correspondencia moderada entre la motivación y el desempeño docente exhibiendo una Rho de = 0,605 y significatividad  $p= 0,000$ .

Cuarto: Se establece una correlación moderada entre la participación y el desempeño docente revelando una Rho de = 0,610 y significatividad de  $p= 0,000$



## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Al director de la I.E, continuar desarrollando propuestas creativas y flexibles basado en el acrecentamiento de los aprendizajes y vinculando a la comunidad educativa. De mismo modo, organizar talleres promoviendo el clima institucional adecuado, a favor del servicio educativo.

Segundo: A la institución educativa, fomentar cambios de actitud entre sus integrantes de la comunidad académica motivando a una comunicación asertiva que afianzará el éxito de la gerencia.

Tercero: A los directivos de la I. E. participar en los talleres para que facilite un mejor estudio permanente e innovador para sus miembros educativos, ello permitirá un contexto institucional agradable, manteniendo una buena comunicación, estimulando a sus integrantes a optimizar su desempeño.

Cuarto: A la comunidad educativa instaurar un proceso cooperativo entre las familias y el colegio complementando las relaciones interpersonales y la práctica de valores favoreciendo el desarrollo del clima laboral.

## REFERENCIAS

- Alderete, N., Contreras, F. Vivanco, G. García, J. Padilla, A. (2021). Salud mental de los docentes que realizan trabajo virtual en tiempo de pandemia. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação Iberian Journal of Information Systems and Technologies*. [https://repositorio.upal.edu.pe › bitstream › handle](https://repositorio.upal.edu.pe/bitstream/handle)
- Ayora, G. (2019). *Clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la escuela básica*. Manuela Cañizares. El Triunfo, Ecuador, 2018. [Tesis de maestría, universidad cesar vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51865/Ayora\\_GLN - SD.pdf...](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51865/Ayora_GLN - SD.pdf...)
- Buendía, O. (2018). “*Clima institucional y desempeño docente en la Red Educativa de Colca*” *Huancavelica*. [Tesis de maestría, universidad cesar vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35817>
- Brasales Panchi, P. A. (2021). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación [Universidad Técnica de Ambato]. [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097\\_GTH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097_GTH.pdf)
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Cadenas M. & León. S. (2007). Desempeño Docente: Características y métodos para evaluar el trabajo docente. ISSN 1316-7790-AÑO 10- N° 20-JULIO - DICIEMBRE-<http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/agora/v10n20/art04.pdf>
- Campos, B. (2012). *Organización de empresa: estructura, procesos y modelo*. Madrid: Pirámide.

- Carranza , A. (2017). Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo. Edred.  
[https://www.academia.edu/43389198/RED\\_eBook\\_Desempen\\_o\\_laboral](https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral)
- Enciso, J. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *ÑAWPARISUN Revista de Investigación Científica*,2(2),69-74.  
<http://www.unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las organizaciones*, 2, p 49.
- Chiavenato Idalberto (2009) *Comportamiento Organizacional, La Dinámica del éxito en las organizaciones*. Capítulo 9 235-268.
- Flores, J. (2019). *Clima institucional y desempeño docente en profesionales de la institución educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa*. [Tesis de maestría, universidad Nacional de Ucayali]  
[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4394/UNU\\_MAESTRIA\\_2020\\_TM\\_JUAN-FLORES-RIOS.pdf?sequence=1](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4394/UNU_MAESTRIA_2020_TM_JUAN-FLORES-RIOS.pdf?sequence=1)
- Gamboa, C. Méndez, M. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde, Trujillo 2020*. [Tesis de maestría, universidad Nacional de Trujillo]  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18318/GAMBOA%20CHAPO%c3%91ANMENDEZ%20AGUILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goyes, M. (2019). *Clima institucional y su relación con la gestión académica de docentes de la unidad educativa. “Seis de Octubre”*, Ventanas, 2018. Ecuador. [Tesis de maestría, universidad cesar vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37283/Goyes\\_VMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37283/Goyes_VMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. (4ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003) *Metodología de La Investigación*. (3ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Macías, E. K., y Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

Minedu (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Ministerio de Educación del Perú. <https://bit.ly/3jdtN0N>

Minedu (2017). “Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva”  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Esta%20comprende%20el%20conjunto%20de,compromiso%20con%20el%20bien%20com%C3%BA>

Minedu (2014) El Marco de Buen Desempeño Docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Mora, G. A., & Moreira, V. S. M. (2015). La comunicación asertiva: necesidad actual del proceso formativo. *Mendive. Revista de Educación*, 13(4), 578-583.

Minedu (2014) La carrera pública magisterial. Artículo 8º de la Ley N.º 28044, Ley General de Educación.” Desempeño Docente.

Lizano, L. (2021). *Clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales en la institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla*, 2021. [Tesis de maestría, universidad cesar vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68644/Lizano\\_CLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68644/Lizano_CLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)López

López Delgado J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de chorrillos*. [Tesis de maestría, universidad Nacional de Trujillo] [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE\\_EDUC\\_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Olascuaga, N. (2019). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N°88218 Tangay Medio*” Nuevo Chimbote. [ Tesis de maestría, universidad San Pedro]

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14765>

Ore, N. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte - 2020*. [Tesis de maestría, universidad cesar vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84679>

Quiñones (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en los Centros de Desarrollo Infantil del Sector Guasmo Sur, Guayaquil*”, Ecuador, 2018. [Tesis de maestría, universidad cesar vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39391/Qui%20b1onez\\_FMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39391/Qui%20b1onez_FMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vásquez, C. (2019). *Influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la Institución Educativa N°16211 Bagua Grande*. [Tesis de maestría, universidad cesar vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41148/Vasquez\\_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41148/Vasquez_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zelada, E. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la escuela de infantería del ejército*. Lima Perú. [Tesis de maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle] <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4594>

## ANEXOS

### ANEXO 1

Clima institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022

Matriz de operacionalización de la variable 1: Clima institucional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Clima institucional	El clima Institucional consiste en la motivación que ejerce con la intervención de cada colaborador que forma parte la comunidad educativa mediante los recursos que favorezcan el desarrollo de la convivencia armoniosa en los integrantes, permitirá una efectiva y buena ejecución en las diferentes actividades. (Chiavenato, 2007).	La investigación dada plantea diferentes interrogantes, donde dieron origen a los objetivos establecidos, originando un estudio mejorado, dimensionando la variable en tres elementos fundamentales como la comunicación asertiva, la motivación y la participación.	Comunicación Asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fluida comunicación</li> <li>- Rapidez en la información</li> <li>- Aceptación</li> <li>- Respeto</li> <li>- Espacios y horarios</li> <li>-Ambientes y tiempos</li> </ul>	1-8	Cuestionario

<p>CLIMA INSTITUCIONAL</p>	<p>El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. Según Martin (1999).</p>	<p>El clima institucional es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, fundamentado en una estructura y un proceso basado en la comunicación la motivación, la confianza y la participación resultan determinantes</p>	<p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Prestigio</li> <li>-Autonomía</li> <li>- Lealtad</li> </ul>	<p>9 - 16</p>	<p>Encuesta a profesores Escala Likert</p>
----------------------------	--	--	-------------------	--	---------------	--

<p><b>CLIMA INSTITUCIONAL</b></p>	<p>El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. Según Martin (1999).</p>	<p>El clima institucional es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, fundamentado en una estructura y un proceso basado en la comunicación la motivación, la confianza y la participación resultan determinantes</p>	<p>Participación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cooperación proactiva</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>-Personal formal e informal.</li> <li>- Buena organización</li> </ul>	<p>17 - 24</p>	<p>Encuesta a profesores Escala Likert</p>
-----------------------------------	--	--	----------------------	--	----------------	--



## ANEXO 02

### Matriz de operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Desempeño docente	El buen desempeño docente consiste en las diferentes características que domina el maestro dentro de su trabajo pedagógico, de esa manera demostrará su desenvolvimiento en el dominio de sus capacidades, habilidades y destrezas en forma gradual, logrando un avance significativo de un criterio crítico y hábil para sus educandos; logrando garantizar un ambiente de armonía, comprensiva. (MINEDU, 2012).	Describir el desempeño docente desde los cuatro dominios para mejorar la práctica pedagógica y por ende los aprendizajes.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Descripciones de los estudiantes. Diseño de planificación curricular	1-7	Cuestionario
				Ambiente apropiado para los alumnos.		
				Sabe de las necesidades de los alumnos al iniciar a elaborar sus experiencias de aprendizaje		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Procesos didácticos y pedagógicos.	8-14	
				Dominio disciplinares de los contenidos		
				Ejecución de diversas estrategias		
				Metodológicas y evaluación		
			Participación de la gestión articulada de la gestión	Actitud respetuosa y colaborativa	15 al 19	
				Manejo de corresponsabilidad con la comunidad.		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Experiencia y práctica pedagógica	20 al 24	
				Profesionalidad ética		

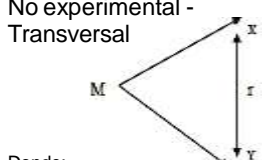
### ANEXO 03

#### Matriz de Consistencia

Título: Clima institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho- 2022

Autor: Laura Marina Sangama Rojas

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Clima institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022?	Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.	Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022	Comunicación Asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de Información</li> <li>Rapidez / agilidad</li> <li>Respeto</li> <li>Aceptación</li> <li>Espacios y horarios</li> </ul>	1 al 8	Ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [28 – 65]  Regular [66 – 103]  Bueno [104 -140]
Problemas Específicos	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción</li> <li>Reconocimiento</li> <li>Prestigio</li> <li>Autonomía</li> <li>Sinceridad</li> </ul>	9 al 16		
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1	Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación proactiva</li> <li>Equipos y reuniones</li> <li>Grupos formales e informales.</li> </ul> Coordinación	17 al 24		
<b>Variable Relaciones interpersonales 2: Desempeño docente</b>							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Descripciones de los estudiantes. Diseño de planificación curricular - Ambiente apropiado para los alumnos.	1 al 7	Ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	Malo (28 – 65)  Regular (66 – 103)

de San Juan de Lurigancho – 2022?	institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022	docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022		- Sabe de las necesidades de los alumnos al iniciar a elaborar sus experiencias de aprendizaje.		Siempre (5)	Bueno (104-140)
Problema específico 3 ¿Qué relación existente entre la participación y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022?	Objetivo específico 3 Establecer qué relación existe entre la participación y el desempeño en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022	Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre la participación se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Procesos didácticos y pedagógicos. - Dominio disciplinares de los contenidos. - Ejecución de diversas estrategias.  -Metodológicas y evaluación.	8 al 14		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Actitud respetuosa y colaborativa.  - Manejo de corresponsabilidad con la comunidad.	15 al 19		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Experiencia y práctica pedagógica.  - Profesionalidad ética.	20 al 24		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO. Hipotético deductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental - Transversal  Donde: X = Variable independiente: Clima institucional Y = Variable dependiente: Desempeño docente	Población censal: Estuvo conformada por los 50 docentes en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022		Variable 1: CLIMA INSTITUCIONAL  Técnicas: La Encuesta  Instrumentos: El cuestionario  Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE  Técnicas: La Encuesta  Instrumento: El cuestionario		Descriptiva <ul style="list-style-type: none"><li>• Tablas de frecuencia y gráficos.</li></ul> Inferencial <ul style="list-style-type: none"><li>• Programa SPSS versión 26.</li></ul>		

## ANEXO 04

### Ficha técnica de la variable de: **Clima Institucional**

<b>Nombre del cuestionario</b>	Clima Institucional
Autora	Sangama Rojas, Laura Marina
Procedencia	Lima – Perú
Año de creación	2022
objetivo	Medir la variable desempeño docente.
Muestra	50 maestros de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho
Confiabilidad	0 ,977 de alfa de Cronbach
Escala de Medición	Likert ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Nivel de Rango	alto medio bajo
Cantidad de Ítems	24
Extensión	Comunicación asertiva Motivación Participación
Tiempo	25 minutos

## ANEXO 05

Ficha técnica de la variable de: **Desempeño docente**

<b>Nombre del cuestionario</b>	Desempeño Docente
Autora	Sangama Rojas, Laura Marina
Procedencia	Lima – Perú
Año de creación	2022
objetivo	Medir la variable desempeño docente.
Muestra	50 maestros de una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho
Confiabilidad	0.964 de alfa de Cronbach
Escala de Medición	Likert ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Nivel de Rango	alto medio bajo
Cantidad de Ítems	24
Extensión	<b>P</b> reparación para el aprendizaje de los estudiantes. <b>E</b> nseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. <b>P</b> articipación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. <b>D</b> esarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Tiempo	25 minutos

## ANEXO 06



### **“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”**

Trujillo, 24 de octubre de 2022

#### **CARTA N° 250-2022-UCV-VA-EPG-F01/J**

Lic. [REDACTED]  
Directora  
Institución Educativa [REDACTED]  
**Presente.** -

#### **ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **LAURA MARINA SANGAMA ROJAS**, del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2022”** en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente.** -



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

#### **ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.



**ANEXO 07**  
**CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL**

Querido participante el actual cuestionario está conformado por una serie de alternativas y preguntas, en lo cual tendrá que leer cuidadosamente y responder según su criterio de acuerdo al clima institucional de su entorno.

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

**INDICACIONES:**

Se muestra diferentes opciones de respuesta, en lo cual deberá colocar un aspa “X” a la elección que corresponda a según su respuesta. Teniendo presente que cada ítem tiene su respectiva equivalencia.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N. °	PREGUNTAS	ESCALA				
	COMUNICACIÓN ASERTIVA	5	4	3	2	1
1	La comunicación es fluida en la institución educativa donde usted labora.					
2	Considera usted, que la información brindada se transmite rápido en la institución educativa.					
3	En el trascurso del trabajo colegiado y/o reuniones institucionales, las ideas planteadas son aceptadas en su mayoría por todo el equipo de trabajo.					
4	El personal institucional acepta de manera respetuosa las decisiones que el equipo directivo propone.					
5	El equipo de trabajo considera y evalúa las propuestas planteadas por algún miembro institucional.					
6	Considera usted, que los directivos practican una comunicación asertiva y horizontal con toda la comunidad educativa.					
7	Creer que se toman en cuenta ambientes apropiados, para la realización de reuniones y/o coordinaciones entre el equipo directivo y el personal docente.					
8	En la institución educativa, se establecen horas efectivas para el personal institucional y horarios de atención a la comunidad.					
	<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9	En su Institución Educativa, ¿Existe el nivel del grado de satisfacción?					

10	Según usted, ¿El nivel de satisfacción laboral que se percibe en la Institución Educativa es motivador.?					
11	Según usted, ¿Considera una buena percepción del maestro ante la comunidad frente al rol que desempeña en la I.E.?					
12	De acuerdo a su criterio, ¿Existe un grado de autonomía docente en la Institución Educativa?					
13	A partir del apoyo directivo, ¿Distingues si existe un grado de autonomía en su desempeño profesional?					
14	Por parte de la Institución Educativa, ¿Crees usted que existe el grado de motivación en el profesorado?					
15	Según su criterio, ¿Se incentiva una buena motivación en su Institución para tener buenas condiciones de trabajo?					
16	Según usted, ¿Se percibe buenas relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
	<b>PARTICIPACIÓN</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
17	Su grado de participación de las actividades institucionales son constantes.					
18	Según su opinión, ¿Existe en la institución educativa una participación activa entre los administrativos y docentes?					
19	Cree usted, que la intervención de los agentes administrativos y docentes en asambleas institucionales son democráticos.					
20	Los directivos promueven la participación en las decisiones y deliberaciones institucionales.					
21	Según su percepción, ¿Cree que existe participación de los directivos en la mediación de conflictos y asesorías para el abordaje con la comunidad educativa?					
22	Crees que existe la predisposición del maestro para involucrarse de diferentes grupos sociales o de trabajo en la I.E.					
23	Existe apoyo a los grupos formales en las actividades propiciadas por la institución Educativa.					
24	Según su criterio, ¿Crees que la institución educativa realiza adecuadamente una buena coordinación con anticipación?					

*Fuente: Elaboración Propia*



**ANEXO 08**  
**CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE**

Querido participante el actual cuestionario está conformado por una serie de alternativas y preguntas, en lo cual tendrá que leer cuidadosamente y responder según su criterio en torno al desempeño docente.

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2022

**INDICACIONES:**

Se muestra diferentes opciones de respuesta, en lo cual deberá colocar un aspa “X” a la elección que corresponda a según su respuesta. Teniendo presente que cada ítem tiene su respectiva equivalencia.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
1	Aplico actuales estrategias significativos para consolidar en el área curricular desempeñado.					
2	Promuevo nuevos aprendizajes en el entendimiento de las diferentes teorías y habilidades pedagógicas de las áreas que desempeño.					
3	Realizo la planificación curricular respetando las características de los estudiantes y las estrategias para la práctica pedagógica.					
4	Promuevo un buen ambiente armonioso en el salón entre los alumnos.					
5	Elijo los temas adecuados para un mejor instrucción y desenvolvimiento entre estudiantes.					
6	Utilizo los procesos pedagógicos de manera creativa, capaz de avivar el interés, curiosidad y responsabilidad de los alumnos.					
7	Diseño, elijo y organizo diferentes medios de apoyo para un mejor aprendizaje en los estudiantes.					
	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
8	Ejecuto diferentes métodos de aprendizaje según el estilo de cada alumno.					
9	Aplico adecuadamente estrategias que fomente el pensamiento crítico, creativo y reflexivo.					
10	Motivo las relaciones interpersonales basados en el afecto, respeto mutuo, justicia y colaboración entre los estudiantes.					

1 1	Soluciono conflictos a partir de juicios éticos y normas consensuadas de convivencia con los estudiantes					
1 2	Resuelvo mediante el diálogo los diferentes conflictos con los estudiantes sobre normas de convivencia.					
1 3	Atiendo a los estudiantes utilizando estrategias para atender sus necesidades educativas.					
1 4	Utiliza las competencias, capacidades y desempeños de manera precisa y flexible en su evaluación para todos los estudiantes.					
	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1 5	Intercambio experiencias para mejorar mi práctica docente					
1 6	Resuelvo propuestas y proyectos mejorando la formación educativa.					
1 7	Promuevo el trabajo colaborativo entre las familias en beneficio en mejorar sus aprendizajes de los estudiantes.					
1 8	Incorporo en mi práctica, la educación intercultural y los recursos de su comunidad.					
1 9	Planteo retos en mi trabajo pedagógico, para consolidar aprendizajes de manera lúdica en la comunidad educativa.					
	<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
2 0	Los maestros se preparan para perfeccionar sus estrategias de aprendizaje en bien de sus estudiantes.					
2 1	Desarrollo sesiones de aprendizaje mejorado como consecuencia de las capacitaciones para elevar el nivel de aprendizaje significativo.					
2 2	Promuevo el bienestar de los estudiantes a través de espacios de escucha activa y comunicación asertiva.					
2 3	Practico el buen trato dentro de la I.E a través de una buena convivencia.					
2 4	Demuestro mi profesionalismo ético mediante la buena práctica docente.					

*Fuente: Elaboración Propia*

**ANEXO 09**  
**Presupuesto**

<b>Rubros</b>	<b>Denominación</b>	<b>Costo</b>
Recursos Humanos	Asesor.	UCV
	Doctorando.	
	Digitador.	250
Materiales e insumos	Laptop	3500
	impresora	900
	tinta	200
	memoria USB	80
Equipos y bienes duraderos	Transporte	150
	Fotocopias	200
	Teléfono	120
	internet	120
	Otros	100
Asesorías especializadas y servicios	Recolección de datos	200
	Procesamiento de muestras	500
Gastos operativos:	impresiones	200
	Papel bond 80 gr	100
	Archivador	20
	memoria USB	80
	Libros	200
	Revistas	150
	Otros	200
	Útiles de escritorio	200
	<b>Total</b>	<b>7470</b>

**ANEXO 10**  
**Cronograma de Trabajo**

Actividades	OCTUBRE 2022						NOVIEMBRE 2022						DICIEMBRE 2022						ENERO 2023					
Planificación:	X	X	X	X	X	X	X	X																
Información Básica.									X	X	X	X	X											
Investigación bibliográfica.									X	X	X	X	X											
Elaboración del Marco Teórico.									X	X	X	X	X	X										
Formulación del Proyecto.										X	X	X	X	X	X									
Aprobación.										X	X	X	X	X										
Instrumentación:		X	X	X	X	X				X	X	X	X	X										
Elaboración de Instrumentos de Investigación					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X										
Gestión Apoyo Institucional.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X										
Diseño y validación de instrumentos											X	X	X	X										
Ejecución y Trabajo de Campo									X	X	X	X	X	X	X									
Aplicación de instrumentos									X	X	X	X	X	X	X									
Análisis de datos.									X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Organización y Tabulación de Datos									X	X	X	X	X	X	X		X	X						
Análisis e Interpretación de datos.													X	X	X	X	X	X						
Preparación del informe.													X	X	X	X	X	X						
Redacción de borrador de Informe													X	X	X	X	X	X						
Revisión borrador Informe.															X	X	X	X						
Aprobación borrador Informe.															X		X	X	X	X	X	X		
Tipeado Final y Anillado.																		X	X	X	X	X	X	
Presentación y sustentación:																							X	
Presentación Informe a EPG.																							X	
Sustentación Tesis ante Jurado																							X	
Planificación:																							X	
Información Básica.																							X	

## ANEXO 11

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>							
1	La comunicación es fluida en la institución educativa donde usted labora.	X		X		X		
2	Considera usted, que la información brindada se transmite rápido en la institución educativa.	X		X		X		
3	En el trascurso del trabajo colegiado y/o reuniones institucionales, las ideas planteadas son aceptadas en su mayoría por todo el equipo de trabajo.	X		X		X		
4	El personal institucional acepta de manera respetuosa las decisiones que el equipo directivo propone.	X		X		X		
5	El equipo de trabajo considera y evalúa las propuestas planteadas por algún miembro institucional.	X		X		X		
6	Considera usted, que los directivos practican una comunicación asertiva y horizontal con toda la comunidad educativa.	X		X		X		
7	Creas que se toman en cuenta ambientes apropiados, para la realización de reuniones y/o coordinaciones entre el equipo directivo y el personal docente.	X		X		X		
8	En la institución educativa, establecen horas efectivas para el personal institucional y horarios de atención a la comunidad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>							
9	En su Institución Educativa, ¿existe el nivel del grado de satisfacción?	X		X		X		
10	Según usted, ¿el nivel de satisfacción laboral que se percibe en la Institución Educativa es motivador?	X		X		X		
11	Según usted, ¿Considera una buena percepción del maestro ante la comunidad frente al rol que desempeña en la I.E.?	X		X		X		
12	De acuerdo a su criterio, ¿Existe un grado de autonomía docente en la Institución Educativa?	X		X		X		

13	A partir del apoyo directivo, ¿Distingues si existe un grado de autonomía en su desempeño profesional?	X		X		X	
14	Por parte de la Institución Educativa, ¿Crees usted que existe el grado de motivación en el profesorado?	X		X		X	
15	Según su criterio, ¿Se incentiva una buena motivación en su Institución para tener buenas condiciones de trabajo?	X		X		X	
16	Según usted, ¿Se percibe buenas relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Su grado de participación de las actividades institucionales son constantes.	X		X		X	
18	Según su opinión, ¿Existe en la institución educativa una participación activa entre los administrativos y docentes?	X		X		X	
19	Cree usted, que la intervención de los agentes administrativos y docentes en asambleas institucionales son democráticos.	X		X		X	
20	Los directivos promueven la participación en las decisiones y deliberaciones institucionales.	X		X		X	
21	Según su percepción, ¿Cree que existe participación de los directivos en la mediación de conflictos y asesorías para el abordaje con la comunidad educativa?	X		X		X	
22	Crees que existe la predisposición del maestro para involucrarse de diferentes grupos sociales o de trabajo en la I.E.	X		X		X	
23	Existe apoyo a los grupos formales en las actividades propiciadas por la institución Educativa.	X		X		X	
24	Según su criterio, ¿Crees que la institución educativa realiza adecuadamente una buena coordinación con anticipación?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: SACRAVILCA SALSAVILCA DANTE..... DNI: 10670337.....

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 04 de noviembre del 2022

  
 Dante Sacravilca Salsavilca  
 DOCTOR EN EDUCACIÓN  
 CPPD. 054516  
 Firma del Experto Informante.

## ANEXO 12

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Aplico actuales estrategias significativos para consolidar en el área curricular desempeñado.	X		X		X		
2	Promuevo nuevos aprendizajes en el entendimiento de las diferentes teorías y habilidades pedagógicas de las áreas que desempeño.	X		X		X		
3	Realizo la planificación curricular respetando las características de los estudiantes y las estrategias para la práctica pedagógica.	X		X		X		
4	Promuevo un buen ambiente armonioso en el salón entre los alumnos.	X		X		X		
5	Elijo los temas adecuados para un mejor instrucción y desenvolvimiento entre estudiantes.	X		X		X		
6	Utilizo los procesos pedagógicos de manera creativa, capaz de avivar el interés, curiosidad y responsabilidad de los alumnos.	X		X		X		
7	Diseño, elijo y organizo diferentes medios de apoyo para un mejor aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Ejecuto diferentes métodos de aprendizaje según el estilo de cada alumno.	X		X		X		
9	Aplico adecuadamente estrategias que fomente el pensamiento crítico, creativo y reflexivo.	X		X		X		
10	Motivo las relaciones interpersonales basados en el afecto, respeto mutuo, justicia y colaboración entre los estudiantes.	X		X		X		
11	Soluciono conflictos a partir de juicios éticos y normas consensuadas de convivencia con los estudiantes.	X		X		X		
12	Resuelvo mediante el diálogo los diferentes conflictos con los estudiantes sobre normas de convivencia.	X		X		X		
13	Atiendo a los estudiantes utilizando estrategias para atender sus necesidades educativas.	X		X		X		

14	Utiliza las competencias, capacidades y desempeños de manera precisa y flexible en su evaluación para todos los estudiantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Intercambio experiencias para mejorar mi práctica docente	X		X		X		
16	Resuelvo propuestas y proyectos mejorando la formación educativa.	X		X		X		
17	Promuevo el trabajo colaborativo entre las familias en beneficio en mejorar sus aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
18	Incorporo en mi práctica, la educación intercultural y los recursos de su comunidad.	X		X		X		
19	Planteo retos en mi trabajo pedagógico, para consolidar aprendizajes de manera lúdica en la comunidad educativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	Los maestros se preparan para perfeccionar sus estrategias de aprendizaje en bien de sus estudiantes.	X		X		X		
21	Desarrollo sesiones de aprendizaje mejorado como consecuencia de las capacitaciones para elevar el nivel de aprendizaje significativo.	X		X		X		
22	Promuevo el bienestar de los estudiantes a través de espacios de escucha activa y comunicación asertiva.	X		X		X		
23	Practico el buen trato dentro de la I.E a través de una buena convivencia.	X		X		X		
24	Demuestro mi profesionalismo ético mediante la buena práctica docente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SACRAVILCA SALSAVILCA DANTE ..... DNI: 10670337 .....

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN .....

Lima, 04 de noviembre del 2022

  
 -----  
 Dante Sacravilca Salsavilca  
 -----  
 DOCTOR EN EDUCACIÓN  
 CPPe. 054516

Firma del Experto Informante.

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

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



**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SACRAVILCA SALSAVILCA, DANTE YSIDORO DNI 10670337	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 30/01/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
SACRAVILCA SALSAVILCA, DANTE YSIDORO DNI 10670337	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 12/11/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SACRAVILCA SALSAVILCA, DANTE YSIDORO DNI 10670337	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 27/05/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## ANEXO 13

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>							
1	La comunicación es fluida en la institución educativa donde usted labora.	X		X		X		
2	Considera usted, que la información brindada se transmite rápido en la institución educativa.	X		X		X		
3	En el trascurso del trabajo colegiado y/o reuniones institucionales, las ideas planteadas son aceptadas en su mayoría por todo el equipo de trabajo.	X		X		X		
4	El personal institucional acepta de manera respetuosa las decisiones que el equipo directivo propone.	X		X		X		
5	El equipo de trabajo considera y evalúa las propuestas planteadas por algún miembro institucional.	X		X		X		
6	Considera usted, que los directivos practican una comunicación asertiva y horizontal con toda la comunidad educativa.	X		X		X		
7	Creés que se toman en cuenta ambientes apropiados, para la realización de reuniones y/o coordinaciones entre el equipo directivo y el personal docente.	X		X		X		
8	En la institución educativa, establecen horas efectivas para el personal institucional y horarios de atención a la comunidad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	En su Institución Educativa, ¿existe el nivel del grado de satisfacción?	X		X		X		
10	Según usted, ¿el nivel de satisfacción laboral que se percibe en la Institución Educativa es motivador?	X		X		X		
11	Según usted, ¿Considera una buena percepción del maestro ante la comunidad frente al rol que desempeña en la I.E.?	X		X		X		
12	De acuerdo a su criterio, ¿Existe un grado de autonomía docente en la Institución Educativa?	X		X		X		

13	A partir del apoyo directivo, ¿Distingues si existe un grado de autonomía en su desempeño profesional?	X		X		X	
14	Por parte de la Institución Educativa, ¿Crees usted que existe el grado de motivación en el profesorado?	X		X		X	
15	Según su criterio, ¿Se incentiva una buena motivación en su Institución para tener buenas condiciones de trabajo?	X		X		X	
16	Según usted, ¿Se percibe buenas relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Su grado de participación de las actividades institucionales son constantes.	X		X		X	
18	Según su opinión, ¿Existe en la institución educativa una participación activa entre los administrativos y docentes?	X		X		X	
19	Cree usted, que la intervención de los agentes administrativos y docentes en asambleas institucionales son democráticos.	X		X		X	
20	Los directivos promueven la participación en las decisiones y deliberaciones institucionales.	X		X		X	
21	Según su percepción, ¿Cree que existe participación de los directivos en la mediación de conflictos y asesorías para el abordaje con la comunidad educativa?	X		X		X	
22	Crees que existe la predisposición del maestro para involucrarse de diferentes grupos sociales o de trabajo en la I.E.	X		X		X	
23	Existe apoyo a los grupos formales en las actividades propiciadas por la institución Educativa.	X		X		X	
24	Según su criterio, ¿Crees que la institución educativa realiza adecuadamente una buena coordinación con anticipación?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** SI EXISTE SUFICIENCIA

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: CAMACHO CALLE Melina Magali      **DNI:** 09566334

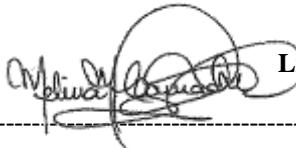
**Especialidad del validador:** MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
-----

**Lima, 08 de noviembre del 2022**

**Firma del Experto Informante.**

## ANEXO 14

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Aplico actuales estrategias significativos para consolidar en el área curricular desempeñado.	X		X		X		
2	Promuevo nuevos aprendizajes en el entendimiento de las diferentes teorías y habilidades pedagógicas de las áreas que desempeño.	X		X		X		
3	Realizo la planificación curricular respetando las características de los estudiantes y las estrategias para la práctica pedagógica.	X		X		X		
4	Promuevo un buen ambiente armonioso en el salón entre los alumnos.	X		X		X		
5	Elijo los temas adecuados para un mejor instrucción y desenvolvimiento entre estudiantes.	X		X		X		
6	Utilizo los procesos pedagógicos de manera creativa, capaz de avivar el interés, curiosidad y responsabilidad de los alumnos.	X		X		X		
7	Diseño, elijo y organizo diferentes medios de apoyo para un mejor aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Ejecuto diferentes métodos de aprendizaje según el estilo de cada alumno.	X		X		X		
9	Aplico adecuadamente estrategias que fomente el pensamiento crítico, creativo y reflexivo.	X		X		X		
10	Motivo las relaciones interpersonales basados en el afecto, respeto mutuo, justicia y colaboración entre los estudiantes.	X		X		X		
11	Soluciono conflictos a partir de juicios éticos y normas consensuadas de convivencia con los estudiantes.	X		X		X		
12	Resuelvo mediante el diálogo los diferentes conflictos con los estudiantes sobre normas de convivencia.	X		X		X		
13	Atiendo a los estudiantes utilizando estrategias para atender sus necesidades educativas.	X		X		X		

14	Utiliza las competencias, capacidades y desempeños de manera precisa y flexible en su evaluación para todos los estudiantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Intercambio experiencias para mejorar mi práctica docente	X		X		X		
16	Resuelvo propuestas y proyectos mejorando la formación educativa.	X		X		X		
17	Promuevo el trabajo colaborativo entre las familias en beneficio en mejorar sus aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
18	Incorporo en mi práctica, la educación intercultural y los recursos de su comunidad.	X		X		X		
19	Planteo retos en mi trabajo pedagógico, para consolidar aprendizajes de manera lúdica en la comunidad educativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	Los maestros se preparan para perfeccionar sus estrategias de aprendizaje en bien de sus estudiantes.	X		X		X		
21	Desarrollo sesiones de aprendizaje mejorado como consecuencia de las capacitaciones para elevar el nivel de aprendizaje significativo.	X		X		X		
22	Promuevo el bienestar de los estudiantes a través de espacios de escucha activa y comunicación asertiva.	X		X		X		
23	Practico el buen trato dentro de la I.E a través de una buena convivencia.	X		X		X		
24	Demuestro mi profesionalismo ético mediante la buena práctica docente.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** SI EXISTE SUFICIENCIA

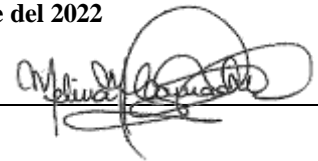
**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: CAMACHO CALLE MELINA MAGALI      **DNI: 09566334**

**Especialidad del validador:** MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Lima, 08 de noviembre del 2022

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



**Firma del Experto Informante.**

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

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CAMACHO CALLE, MELINA MAGALI DNI 09566334	BACHILLER EN EDUCACION EDUCACION DE ADULTOS Fecha de diploma: 21/01/1994 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
CAMACHO CALLE, MELINA MAGALI DNI 09566334	LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACION DE ADULTOS Fecha de diploma: 07/09/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
CAMACHO CALLE, MELINA MAGALI DNI 09566334	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/01/2010 Fecha egreso: 18/02/2012	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace  
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

## ANEXO 15

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>							
1	La comunicación es fluida en la institución educativa donde usted labora.	X		X		X		
2	Considera usted, que la información brindada se transmite rápido en la institución educativa.	X		X		X		
3	En el transcurso del trabajo colegiado y/o reuniones institucionales, las ideas planteadas son aceptadas en su mayoría por todo el equipo de trabajo.	X		X		X		
4	El personal institucional acepta de manera respetuosa las decisiones que el equipo directivo propone.	X		X		X		
5	El equipo de trabajo considera y evalúa las propuestas planteadas por algún miembro institucional.	X		X		X		
6	Considera usted, que los directivos practican una comunicación asertiva y horizontal con toda la comunidad educativa.	X		X		X		
7	Crees que se toman en cuenta ambientes apropiados, para la realización de reuniones y/o coordinaciones entre el equipo directivo y el personal docente.	X		X		X		
8	En la institución educativa, establecen horas efectivas para el personal institucional y horarios de atención a la comunidad	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	En su Institución Educativa, ¿existe el nivel del grado de satisfacción?	X		X		X		
10	Según usted, ¿el nivel de satisfacción laboral que se percibe en la Institución Educativa es motivador?	X		X		X		
11	Según usted, ¿Considera una buena percepción del maestro ante la comunidad frente al rol que desempeña en la I.E.?	X		X		X		

12	De acuerdo a su criterio, ¿Existe un grado de autonomía docente en la Institución Educativa?	X		X		X	
13	A partir del apoyo directivo, ¿Distingues si existe un grado de autonomía en su desempeño profesional?	X		X		X	
14	Por parte de la Institución Educativa, ¿Crees usted que existe el grado de motivación en el profesorado?	X		X		X	
15	Según su criterio, ¿Se incentiva una buena motivación en su Institución para tener buenas condiciones de trabajo?	X		X		X	
16	Según usted, ¿Se percibe buenas relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Su grado de participación de las actividades institucionales son constantes.	X		X		X	
18	Según su opinión, ¿Existe en la institución educativa una participación activa entre los administrativos y docentes?	X		X		X	
19	Cree usted, que la intervención de los agentes administrativos y docentes en asambleas institucionales son democráticos.	X		X		X	
20	Los directivos promueven la participación en las decisiones y deliberaciones institucionales.	X		X		X	
21	Según su percepción, ¿Cree que existe participación de los directivos en la mediación de conflictos y asesorías para el abordaje con la comunidad educativa?	X		X		X	
22	Crees que existe la predisposición del maestro para involucrarse de diferentes grupos sociales o de trabajo en la I.E.	X		X		X	
23	Existe apoyo a los grupos formales en las actividades propiciadas por la institución Educativa.	X		X		X	
24	Según su criterio, ¿Crees que la institución educativa realiza adecuadamente una buena coordinación con anticipación?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgr: SANCHEZ FULGIO, JENNY V.    DNI: 07510264

Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACION A LA EDUCACION

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

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

Lima, 10 de noviembre del 2022  
  
Firma del Experto Informante.



## ANEXO 16

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Aplico actuales estrategias significativos para consolidar en el área curricular desempeñado.	X		X		X		
2	Promuevo nuevos aprendizajes en el entendimiento de las diferentes teorías y habilidades pedagógicas de las áreas que desempeño.	X		X		X		
3	Realizo la planificación curricular respetando las características de los estudiantes y las estrategias para la práctica pedagógica.	X		X		X		
4	Promuevo un buen ambiente armonioso en el salón entre los alumnos.	X		X		X		
5	Elijo los temas adecuados para un mejor instrucción y desenvolvimiento entre estudiantes.	X		X		X		
6	Utilizo los procesos pedagógicos de manera creativa, capaz de avivar el interés, curiosidad y responsabilidad de los alumnos.	X		X		X		
7	Diseño, elijo y organizo diferentes medios de apoyo para un mejor aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Ejecuto diferentes métodos de aprendizaje según el estilo de cada alumno.	X		X		X		
9	Aplico adecuadamente estrategias que fomente el pensamiento crítico, creativo y reflexivo.	X		X		X		
10	Motivo las relaciones interpersonales basados en el afecto, respeto mutuo, justicia y colaboración entre los estudiantes.	X		X		X		
11	Soluciono conflictos a partir de juicios éticos y normas consensuadas de convivencia con los estudiantes.	X		X		X		
12	Resuelvo mediante el diálogo los diferentes conflictos con los estudiantes sobre normas de convivencia.	X		X		X		

13	Atiendo a los estudiantes utilizando estrategias para atender sus necesidades educativas.	X		X		X		
14	Utiliza las competencias, capacidades y desempeños de manera precisa y flexible en su evaluación para todos los estudiantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Intercambio experiencias para mejorar mi práctica docente	X		X		X		
16	Resuelvo propuestas y proyectos mejorando la formación educativa.	X		X		X		
17	Promuevo el trabajo colaborativo entre las familias en beneficio en mejorar sus aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
18	Incorporo en mi práctica, la educación intercultural y los recursos de su comunidad.	X		X		X		
19	Planteo retos en mi trabajo pedagógico, para consolidar aprendizajes de manera lúdica en la comunidad educativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Los maestros se preparan para perfeccionar sus estrategias de aprendizaje en bien de sus estudiantes.	X		X		X		
21	Desarrollo sesiones de aprendizaje mejorado como consecuencia de las capacitaciones para elevar el nivel de aprendizaje significativo.	X		X		X		
22	Promuevo el bienestar de los estudiantes a través de espacios de escucha activa y comunicación asertiva.	X		X		X		
23	Practico el buen trato dentro de la I.E a través de una buena convivencia.	X		X		X		

Observaciones [precisar si hay suficiencia]: SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ EULOGIO, JENNY V.      DNI: 07510264

Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACION A LA EDUCACION

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

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

Lima, 10 de noviembre del 2022  
  
**Firma del Experto Informante.**

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

## Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANCHEZ EULOGIO, JENNY VICTORIA DNI 07510264	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 05/04/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
SANCHEZ EULOGIO, JENNY VICTORIA DNI 07510264	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 18/10/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
SANCHEZ EULOGIO, JENNY VICTORIA DNI 07510264	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/09/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Resultados de la prueba de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach para comprobar el Clima Institucional.

ENCUESTADOS	ITEMS																								SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
E1	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	106	
E2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	110	
E3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	85	
E4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	105	
E5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	90	
E6	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	81	
E7	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	4	5	109
E8	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	2	5	5	3	2	3	2	4	3	3	78	
E9	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	115	
E10	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	116	
E11	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	73	
E12	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	116	
E13	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
E15	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
E16	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
E17	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	83	
E18	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	113	
E19	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	70	
E20	3	3	3	3	3	4	5	4	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	73	
<b>VARIANZA</b>	0.69	0.66	0.53	0.6	0.63	0.43	0.61	0.66	1.16	0.79	0.43	0.65	0.65	1.23	0.99	0.63	0.89	0.69	0.75	0.79	1.15	0.76	0.73	0.75		
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	17.82																									
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS</b>	281.69																									

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario **0.98**  
 $K$ : Número de ítems del instrumento 24  
 $\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems. 17.82  
 $S_T^2$ : Varianza total del instrumento. 281.69

Resultados de la prueba de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach para comprobar el Desempeño docente.

ENCUESTADOS	ITEMS																								SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
E1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	117
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	119
E3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
E4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	111
E5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	110
E6	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	102
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
E8	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	108
E9	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
E10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
E11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	118
E12	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	109
E13	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	77
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
E15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
E16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
E17	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	105
E18	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	115
E19	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	109
E20	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	3	2	4	5	4	3	4	3	5	5	5	97
<b>VARIANZA</b>	0.44	0.61	0.34	0.19	0.16	0.34	0.35	0.43	0.33	0.19	0.35	0.34	0.34	0.45	0.45	0.86	0.35	0.35	0.35	0.45	0.35	0.55	0.13	0.13		
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	8.80																									
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS</b>	115.43																									

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario **0.96**  
 $K$ : Número de ítems del instrumento 24  
 $\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems. 8.80  
 $S_T^2$ : Varianza total del instrumento. 115.43

**Base de datos de la aplicación del instrumento de la variable Clima Institucional.**

COMUNICACIÓN ASERTIVA								MOTIVACION								PARTICIPACION							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3
4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
5	4	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	3	2	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3
4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	2	4	5	4	4	5	5	5	4	2
4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	2	1	4	2	5	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	2	4	5	2	5	5	5	4



**Base de datos de la aplicación del instrumento de la variable Desempeño Docente.**

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5
4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	4	4	3	4	4	5	5
4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5



4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
4	5	5	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5
5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GUERRA DE GONZÁLEZ YETZY BEATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2022", cuyo autor es SANGAMA ROJAS LAURA MARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA DE GONZÁLEZ YETZY BEATRIZ <b>CARNET EXT.:</b> 003480915 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8801-5618	Firmado electrónicamente por: YBGUERRA el 09-01- 2023 11:06:02

Código documento Trilce: TRI - 0507276