



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El clima institucional y la profesionalidad docente en una institución
educativa pública de Tumbes - Lambayeque.

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

AUTORA:

Velez Mendoza, Luz Vanessa Carolina (orcid.org/0000-0003-3689-7262)

ASESORAS:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

Dra. Arrunátegui Huamán, Betsy Pamela (orcid.org/0000-0001-6240-2804)

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi hermana Cintia, que con su ejemplo de perseverancia dejó en mí los más grandes anhelos de seguir creciendo en mi carrera profesional y en mi vida diaria.

A mí amada hija Ariana, quien es el motor de mi vida, mi motivación e inspiración de superarme cada día.

A mis padres que sin ellos no hubiera sido esto posible, por su apoyo incondicional, consejos y haberme formado la persona que soy hoy.

A mi familia, por siempre confiar en mí y por ser el soporte para salir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, hermanos, esposo e hija por ser el motor que impulsa mis sueños y el soporte de mi vida.

Gracias por creer en mí.

Agradezco a mi asesora, Dra. Alicia Sialer, que sin sus conocimientos y exigencias esto no hubiera sido posible.



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "El clima institucional y la profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumán - Lambayeque.", cuyo autor es VELEZ MENDOZA LUZ VANESSA CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 Completa 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.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 05-08- 2023 11:02:54

Código documento Trilce: TRI - 0628393



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, VELEZ MENDOZA LUZ VANESSA CAROLINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "El clima institucional y la profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumbayaco - Lambayeque.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUZ VANESSA CAROLINA VELEZ MENDOZA DNI: 43783105 ORCID: 0000-0003-3689-7262	Firmado electrónicamente por: VVELEZME el 30-07- 2023 22:42:08

Código documento Trilce: TRI - 1237363

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Muestra de estudio	16
Tabla 2	Baremación para la medición en niveles del clima institucional una Institución educativa pública de Tumán-Lambayeque	19
Tabla 3	Baremación para la medición en niveles de la profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumán-Lambayeque	19
Tabla 4	Nivel del clima institucional en una Institución educativa pública de Tumán- Lambayeque.....	20
Tabla 5	Nivel del profesionalismo docente una Institución educativa pública de Tumán-Lambayeque	20
Tabla 6	Prueba de Shapiro Will – Clima institucional y profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumán-Lambayeque	21
Tabla 7	Relación entre clima institucional y profesionalidad docente en una Institución Educativa pública de Tumán.....	21
Tabla 8	Nivel de dimensiones del clima institucional en una Institución educativa pública de Tumán-Lambayeque	22
Tabla 9	Nivel de dimensiones del profesionalismo docente en una Institución educativa pública de Tumán-Lambayeque	23
Tabla 10	Correlación bivariada – Dimensiones del clima institucional y profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumán- Lambayeque.....	24

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo Determinar el grado de relación entre el clima institucional y el profesionalismo docente en una Institución educativa pública de Tumán. Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal, de tipo descriptivo correlacional. Se estudió una muestra intencional de 40 docentes a los mismo que se les aplicó dos instrumentos; uno primero que midió el clima institucional con 30 ítems y un segundo de 35 reactivos que midió la profesionalidad. Los resultados señalaron que una mayoritaria proporción de docentes señalan al clima institucional en niveles regulares (45%) y deficientes (37%), esta situación es repetitiva en todas sus dimensiones. Por otro lado, en profesionalidad docente, se puede señalar que más de las tres cuartas partes de la muestra lo ubica en niveles regulares (40%) y deficientes (33%). Esta tendencia se repite en todas sus dimensiones. En conclusión, se pudo comprobar la existencia de una correlación positiva débil entre estas dos variables estudiadas de 0.276, según el coeficiente R – Pearson.

Palabras clave: Clima institucional, Profesionalidad docente, Institución educativa.

Abstract

The objective of this research was to determine the degree of relationship between the institutional climate and teaching professionalism in a public educational institution in Tumán. This investigation was developed under a quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design, of a descriptive correlational type. An intentional sample of 40 teachers to whom two instruments were applied was studied; a first one that measured the institutional climate with 30 items and a second one with 35 items that measured professionalism. The results indicated that a majority proportion of teachers point to the institutional climate at regular (45%) and deficient (37%) levels, this situation is repetitive in all its dimensions. On the other hand, in teaching professionalism, it can be noted that more than three quarters of the sample locates it in regular (40%) and deficient (33%) levels. This trend is repeated in all its dimensions. In conclusion, it was possible to verify the existence of a weak positive correlation these two variables studied de 0.276, según el according to the coefficient of R – Pearson.

Keywords: institutional climate, teaching professionalism, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

El clima institucional se refiere al ambiente emocional y social que se experimenta en una organización, como una escuela y puede afectar la motivación, el bienestar y la productividad de los docentes y de los estudiantes (Quispe, 2022). Es por ello que existen evidencias que señalan que el clima institucional y la profesionalidad docente están estrechamente relacionados ya que un clima institucional positivo puede promover la profesionalidad docente al fomentar la colaboración, la comunicación y la motivación de los docentes ya que se sentirán apoyados y valorados por su entorno escolar son más propensos a sentirse comprometidos con su trabajo y a mejorar su práctica docente (Cenas et al., 2021).

Por otro lado, un clima institucional negativo puede perjudicar la profesionalidad docente al crear tensiones, desconfianza y falta de motivación. Los docentes que se sienten desvalorizados o no respetados pueden tener dificultades para desarrollar su práctica docente de manera efectiva (Pacheco et al., 2018). Cabe señalar que los problemas del clima institucional son comunes en todo el mundo, y pueden variar dependiendo del contexto cultural y socioeconómico de cada país y región. Algunos de los problemas del clima institucional más comunes en el mundo incluyen falta de liderazgo efectivo, una cultura organizacional tóxica, falta de comunicación efectiva, falta de reconocimiento y valoración y motivación, problemas de acoso laboral entre otros (Atoche, 2022).

Estos problemas pueden afectar significativamente el rendimiento, la motivación y la salud mental de las personas que pertenecen a una institución, y por lo tanto, es importante abordarlos de manera efectiva mediante la implementación de políticas y programas que promuevan un clima institucional positivo y saludable (Barrientos y Alania, 2021).

En Perú, según estudios realizados por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2020) se pudo conocer que este mal clima institucional afectaba directamente a la profesionalidad docente, aun cuando se conoció que la gran mayoría (95%) tenía un alto nivel de vocación de servicio, sin embargo otro porcentaje menor pero significativo de los docentes se sentía disconforme con el desarrollo de aspectos relacionado con el clima institucional pues un 19%

no estaba contento con el pago e incentivo, otro 38% debido al conflicto o malas relaciones con sus colegas (Pilco, 2020).

A nivel local la problemática se pudo evidenciar desde un plano empírico (observación), notándose que existen discrepancias en la manera de pensar y actuar entre colegas, desmotivación, incumplimiento de objetivos y actitudes negativas. A partir de dichas observaciones se evidencia falta de interés y/o motivación de los docentes para desempeñarse profesionalmente de forma adecuada y óptima. Además, existe docentes conflictivos y esto desencadena en un mal clima institucional, todo esto se ve expresado en la calidad educativa que ofrecen a sus estudiantes.

Es por ello, que surge el desarrollo de esta investigación a partir de la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál será el grado de relación existente entre el clima institucional y el profesionalismo docente en una Institución educativa pública de Tumán?

A nivel teórico, el presente trabajo investigativo toma su justificación toda vez que se emplearán una revisión exhaustiva de la literatura existente, en la que se busca identificar los vacíos, las brechas y las limitaciones en el conocimiento actual. A partir de esta revisión, se elabora una argumentación que muestra cómo la investigación propuesta contribuirá a llenar esos vacíos y a ampliar el conocimiento existente (Baena, 2017)

También se tendrá una justificación práctica toda vez que, por medio de los resultados, se podrán tener indicadores claros sobre la magnitud o nivel en el que se desarrolla el clima institucional. Por lo tanto, desde el conocimiento concreto los directores, gerentes y/o encargos de la administración podrán establecer programas de intervención o estrategias propicias para mejorar el comportamiento de esta atmosfera institucional (Álvarez, 2020).

Seguidamente, se conseguirá una justificación metodológica dado que la construcción de esta tesis estará basada en fundamentos metodológicos y científicos, además de la aplicación de instrumentos válidos y altamente confiables. Este fundamento conllevará a obtener resultados altamente fidedignos, los mismos que servirán para ser utilizados como referentes y dispositivos de contraste y/o discusión en futuras investigaciones relacionadas a este tema (Hernández y Mendoza, 2018)

El objetivo general de la investigación fue: Determinar el grado de relación entre el clima institucional y el profesionalismo docente en una Institución educativa pública de Tumán. Los objetivos específicos del trabajo investigativo fueron determinar el nivel de clima institucional en una Institución educativa pública de Tumán”, describir el nivel del profesionalismo docente en una escuela pública de Tumán y evaluar el grado de relación entre las dimensiones del clima institucional y el profesionalismo docente en una escuela pública de Tumán.

En este caso, la hipótesis del investigador (H1) el clima institucional está relacionado de manera directa y en grado moderado con el profesionalismo docente en una Institución educativa pública de Tumán. Mientras que la hipótesis científica (H0) afirma que el clima institucional no está relacionado de manera directa y en grado moderado con el profesionalismo docente en una Institución educativa pública de Tumán.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, consideramos en esta investigación a Yunginger (2019) de Chile, realizó un estudio sobre la profesionalidad docente, la Red escolar y el trabajo colaborativo, esto con el objetivo de investigar las cualidades y actividades del trabajo colaborativo desde una red educativa, todo esto partiendo de las percepciones de los docentes, El estudio fue de caso instrumental, de corte mixto con un diseño explicativo secuencial, con una muestra no probalística de 20 docentes. Recolectó los datos haciendo uso de las encuestas, entrevistas y análisis documentario. Los datos encontrados permitieron pensar en las condiciones políticas que se tienen que dar para el desarrollo de la profesionalidad docente y la relevancia que tienen para profundizar los aspectos emocionales de los docentes, más allá del ámbito técnico sino con su relación en la labor educativa.

Toledo y Aparicio (2019) este estudio tuvo como objetivo describir las peculiaridades del trabajo colaborativo entre maestros y la compatibilidad con su desenvolvimiento profesional. El estudio fue con enfoque cualitativo, aplicando la entrevista semiestructurada, la cual fue analizada con la técnica de análisis de contenido. Se halló como resultado que los componentes que impactan dentro del trabajo colaborativo al desarrollo profesional docente, es el avance de los estudiantes, la comunicación entre docentes y la retroalimentación, concluyendo con los programas de desarrollo profesional son más efectivos para transformar prácticas en el aula, cuando se implican actividades colectivas de una misma escuela.

Khan (2019) realizó un estudio en la India para establecer la relación que hay entre clima institucional y el compromiso de los docentes. La metodología fue cuantitativa haciendo uso de un diseño correlacional y se utilizó la encuesta. El resultado indica una relación positiva significativa ($r = 0.392$, $p < 0.01$) entre el clima institucional y el compromiso docente, encontrando a la dimensión del liderazgo colegiado ($B=0.45$, $p < 0.01$) y la vulnerabilidad institucional ($B= -0.21$, $p < 0.01$) con un impacto significativo en el compromiso de los docentes, llegando a la conclusión que un clima positivo contribuye a mejorar su compromiso, ante la mejora de los aprendizajes de los estudiantes sugiere también la ejecución de un plan de acción para mejorar el clima institucional con miras hacia un cambio positivo.

En el ámbito nacional se consideró a Céspedes (2023) desarrollo un estudio con el objetivo de evaluar la profesionalidad docente y el trabajo colegiado. Este estudio se abordó bajo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional aplicado a una población de 57 docentes a quienes se les suministro dos instrumentos válidos y fiables. Los resultados señalaron que la profesionalidad fue valorada como media (41%) y baja (32%), siendo la obligación moral la de mayor puntuación negativa mientras que el compromiso docente fue valorado en niveles regulares y deficientes. En conclusión, se determinó una relación directa entre estas dos variables estudiadas.

Misad et al (2022) publicaron una investigación en donde el objetivo fue evaluar el desarrollo la profesionalidad docente. La investigación fue puramente de enfoque cualitativo y de tipo teórico bibliográfico en donde se agenció sistemáticamente de referencias bibliográficas y teóricas para alcanzar el objetivo. De la revisión sistemática se pudo conocer que existe interés por atraer a los excelentes candidatos para la profesión docente en los países de América Latina. Esto sería consistente con una escala de recompensas que justifica el gran compromiso de aquellos que enseña a las nuevas generaciones. Por su parte, los educadores tienen que entender que la humanidad necesita profesionales dedicados, educadores que eduquen a los estudiantes de manera integral, líderes que afronten los cambios e incertidumbres del mundo actual y traten de transformar la sociedad. En conclusión, se puede señalar que los docentes están obligados a participar en programas de innovación y aprendizaje permanente ofrecidos por el estado u otras instituciones privadas. De eso depende su eficaz labor en el aula y la calidad de los aprendizajes que logren los alumnos

Sosa (2021) publicó una investigación de realizar una comparación del clima institucional antes y durante la pandemia generada por el Covid-19 en dos instituciones educativas de Piura. El estudio fue gestado a partir de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo comparativo. La población estudiada estuvo conformada por 54 sujetos entre docentes y personal administrativo a quienes se les aplicó un cuestionario de 27 ítems dimensionados en cuatro factores (comunicación, ambiente laboral, relaciones personales y autorrealización). Los resultados

expresaron que el ambiente institucional fue percibido como más apropiado y aceptable antes del encarcelamiento que durante, así como los él, aspectos percibidos de comunicación, autorrealización y superación personal y el ambiente de trabajo, se considera una atmosfera más adecuada; sin embargo, medir las relaciones personales se considera insuficiente. En conclusión, se determinó que ante esta situación es oportuno programar reuniones virtuales de forma continua y sin cortes, permite la participación de todos los empleados, capacitarlos y motivarlos a presentar proyectos y publicar publicaciones.

Renzo et al (2021) publicaron un estudio que tenía el objetivo de definir la relación entre la influencia de la gestión del clima institucional en el desempeño del Personal docente de una institución educativa estatal. La investigación fue gestada a partir de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo correlacional aplicado a una muestra de 245 estudiantes a quienes se les aplico dos instrumentos válidos y confiables para medir las dos variables involucradas en esta tesis, resultando como coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,875. Los resultados mostraron que la gestión del ambiente institucional se considera generalmente buena (87%), regular (28,6%) y mala (19,6%). De manera específica la dimensión reciprocidad fue mayormente valorada como buena (79%), seguida del liderazgo (61%), motivación (52%) y participación (48%). En conclusión, los investigadores señalaron que la gestión del clima institucional es un factor transcendental en la mejora del trabajo del profesorado.

Chacón et al (2021) publicaron una tesis cuya finalidad fue el de valorar la relación entre el desempeño docente y el clima institucional en instituciones educativas de Trujillo. El estudio fue generado desde un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo correlacional aplicado a una población de 131 docentes de 13 instituciones educativas a los que se les aplico dos cuestionarios válidos y confiables. De análisis de resultados se pudo demostrar una relación directa y muy significativa entre ambas variables, medida por la correlación de Spearman. La percepción de los docentes sobre el ambiente institucional es normal (46%) y el desempeño docente es bueno (32%). Se observó una correlación directa ($r_s = 0.31$) y

altamente significativa ($p < 0.1$) entre el clima institucional con el desempeño docente en general. En conclusión, estas variables guardan estrecha relación siendo necesario generar procesos para que las relaciones interpersonales entre docentes logren mejorarse.

Castillo (2023) desarrolló un trabajo de investigación que tuvo como finalidad determinar en qué medida influye la profesionalidad docente en la planificación curricular en un instituto pedagógico de Ica. La metodología fue cuantitativa de tipo básica, nivel descriptivo con un diseño correlacional causal. La población fue 72 docentes. En ese estudio se utilizó la técnica de la encuesta con cuestionarios de profesionalidad y planificación curricular. Se concluyó que el desarrollo de la profesionalidad docente impacta positivamente en 85,2% en la planificación curricular, esto se reflejó a través de la prueba de regresión logística donde se obtuvo $p < 0.05$ y un valor de Nagelkerke de 0,852.

Luego de haber analizado estos antecedentes es importante describir teóricamente a las variables estudiadas. En relación a profesionalismo docente este está definido como los rasgos del ambiente organizacional que son apreciadas directa o indirectamente por las partes de una organización, y que influyen en su comportamiento. Asimismo, también lo definen como las apreciaciones de los trabajadores de una institución acerca del contexto social que los rodea (Rodríguez y Martínez, 2019)

Asimismo, Linda Darling-Hammond, conocida por su trabajo en políticas educativas, desarrollo profesional docente y equidad educativa aboga por políticas que apoyen la continua formación y el progreso profesional de los docentes y promuevan la equidad en la educación. Otros autores que han realizado importantes contribuciones al estudio de la profesionalidad docente incluyen a Ann Lieberman, Gary Anderson, Ken Zeichner y John Goodlad, entre otros (Escribano, 2018).

Por otro lado, es oportuno mencionar que hay varias teorías que han sido propuestas por diferentes autores y estudiosos de la educación. Una de ellas es la teoría de la profesión reflexiva desarrollada por Schön (1998), esta teoría sostiene que los profesionales, incluyendo a los docentes, deben reflexionar sobre su práctica y aprender de ella. Schön argumenta que los profesionales

deben ser capaces de adaptarse a situaciones cambiantes y resolver problemas de manera creativa (Citado en Matarranz, 2022).

Otra teoría es la del desarrollo profesional: Propuesta por Huberman (1990), esta teoría sostiene que los docentes pasan por diferentes etapas en su desarrollo profesional, desde la novatada hasta la experticia. Según Huberman, los docentes deben recibir apoyo y oportunidades para aprender y crecer profesionalmente a lo largo de su carrera.

La teoría del conocimiento práctico fue desarrollada por Lee Shulman en 1986, esta teoría sostiene que el conocimiento de los docentes es único y se basa en su experiencia en el aula. Shulman argumenta que los docentes deben ser valorados por su conocimiento práctico para mejorar la práctica docente (Citado en Marrero, 2022).

Así también se tiene a la teoría del compromiso profesional propuesta por Andy Hargreaves esta teoría sostiene que los docentes deben tener un compromiso con la mejora de la educación y la promoción del bienestar de los estudiantes. Hargreaves argumenta que los docentes deben tener una voz en la toma de decisiones educativas y trabajar juntos para mejorar la práctica docente (Hargreaves, 2022).

Estas teorías han sido fundamentales para el desarrollo del profesionalismo docente y mejorar la práctica educativa. Al enfatizar la importancia de la reflexión, el aprendizaje continuo, el conocimiento práctico y el compromiso profesional, estas teorías promueven una visión de los docentes como profesionales altamente competentes e involucrados con el éxito de sus estudiantes (Jiménez y Vidal, 2021).

Según Korkmaz et al.(2020) la cualidad profesional de los maestros es un excelente predictor de su profesionalismo laboral, esto puede darse al hecho de que la profesionalidad docente aumentará a medida que se desarrollen sus actitudes hacia dicha profesión. Así mismo la educación debe garantizar el desarrollo de capacidades para el aprendizaje profesional de los docentes enfocada en la indagación en programas de formación docente (Tatto, M. T., 2021)

En relación a las dimensiones del profesionalismo docente, estas están referidas a los diferentes aspectos que agrupan conocimientos, actitudes, valores y habilidades que definen a un docente como un profesional

competente y comprometido con su trabajo. Para efectos de este estudio se ha tomado en cuenta estudiar las dimensiones consideradas por Contreras (1997) citado en Céspedes (2023).

Una de ellas es compromiso ético, aspecto muy fundamental de su profesión. Implica la adhesión a principios éticos y morales en el ejercicio de su labor educativa. Por lo tanto, el docente debe ser honesto y actuar con integridad en todas sus interacciones profesionales. Esto implica evitar el plagio, la falsificación y manipulación de datos, así como mantener altos estándares de ética en su trabajo. Asimismo, debe tratar a todos los estudiantes con respeto y dignidad, reconociendo y valorando la diversidad de sus experiencias, opiniones y culturas. Esto implica evitar el favoritismo, la discriminación y el trato injusto hacia cualquier estudiante (Contreras., 2001). Cuando los docentes le den mayor importancia a los valores éticos se notará en sus estudiantes la motivación por practicarlos (Rivera et al., 2022).

Una segunda dimensión es el compromiso con la comunidad ya que es un aspecto fundamental de su labor educativa, pues no solo fortalece los vínculos entre la comunidad y la escuela, sino que también crea un entorno educativo más enriquecedor y relevante para los estudiantes, promoviendo su crecimiento académico, emocional y social (Flores et al., 2023). Desde esta perspectiva, el docente para demostrar su compromiso debe de demostrar colaboración con los padres y tutores, pues un docente comprometido busca establecer una comunicación abierta y efectiva con los padres y tutores de sus estudiantes (Céspedes., 2023). Esto implica mantenerlos informados sobre el avance académico y la conducta de sus hijos, escuchar sus inquietudes y brindarles apoyo y orientación cuando sea necesario. También debe de ser participe activamente en actividades comunitarias, debe buscar identificar y aprovechar los bienes y recursos disponibles en la comunidad que pueden beneficiar a sus estudiantes. Fomentar la conciencia cívica y la responsabilidad social promoviendo el respeto por la diversidad y fomentar la participación activa en la comunidad (Contreras, 2001).

La tercera dimensión del profesionalismo docente es la competencia docente, esta dimensión refleja una buena práctica colaborativa, reflexiva, colaborativa y generadora de conocimiento, así como el correcto dominio didáctico y disciplinar de competencias complejas, es decir que se refiere al

conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y disposiciones que un docente posee y emplea de manera efectiva en su práctica educativa. Estas competencias están relacionadas con la capacidad del docente para planificar, implementar y evaluar experiencias de aprendizaje significativas y eficaces para sus estudiantes (Céspedes, 2023). Es necesaria la construcción interna de cada docente, las tensiones y el impacto de las expectativas que tenga a nivel nacional y local, buscando el compromiso por diferencias en la vida de sus estudiantes (Wright et al., 2022).

Por otro lado, es fundamental caracterizar teóricamente al clima institucional el cuál es el ambiente donde se reúnen los integrantes de una institución educativa y del cual derivan las condiciones específicas para cada escuela (Martín, 1999). Es una medida subjetiva del espacio en el que interactúan las personas en una organización, y puede ser influenciado por factores como la cultura organizacional, la gestión de personas, la comunicación interna y la impresión de los trabajadores sobre el clima laboral (Enciso & Mamani, 2020). El clima institucional puede ser positivo o negativo, y puede tener un efecto significativo en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de empleados (Chacón et al., 2021). Mejorar el clima institucional sigue siendo parte importante para mejorar el aprendizaje y así reducir la violencia y lograr escuelas seguras (Capp et al., 2021).

Hay varios autores que han realizado investigaciones y contribuido a la comprensión del clima institucional, algunos de ellos son:

Kurt Lewin citado en Sumba et al. (2022) fue un psicólogo social que, junto con sus colaboradores, desarrolló estudios sobre dinámicas de grupo y liderazgo en organizaciones, lo que sentó las bases para la comprensión del clima institucional.

René Stockdale citado en Burgos (2022).es un psicólogo social que ha realizado estudios sobre el clima institucional en organizaciones educativas, destacando la importancia del liderazgo transformacional para la creación de un clima positivo. Otro teórico es Edgar Schein: es un sociólogo y antropólogo organizacional que ha desarrollado teorías sobre el clima organizacional y la cultura, destacando la importancia de los valores, las normas y los símbolos en la creación de un ambiente psicológico positivo.

Benjamin Schneider: es un psicólogo organizacional que ha desarrollado la teoría de la congruencia organizacional, indica que el clima institucional se basa en la relación entre los comportamientos, actitudes y valores de los órganos de una institución y la cultura de la misma. Susan Rosenholtz: es una socióloga de la educación que ha realizado estudios sobre el clima institucional en escuelas y ha destacado la importancia de la confianza, la colaboración y el mutuo apoyo entre los miembros de la comunidad educativa para la creación de un clima positivo (Citado en Maraza et al., 2022).

Estos autores, entre otros, han contribuido a desarrollar la teoría y la investigación sobre el clima institucional en diferentes tipos de organizaciones, lo que ha permitido comprender mejor las dinámicas y factores que influyen en el ambiente psicológico de las mismas. El clima institucional se refiere a la experiencia y percepción de los miembros de una institución en cuanto al ambiente psicológico que se vive en la misma. La importancia de estudiar el clima institucional buscará reducir los comportamientos problemáticos y promoverá el bienestar de los docentes y los estudiantes (Grazia y Molinari, 2021). El clima institucional refleja lo que los miembros sienten (percepciones) al pertenecer a una organización o institución. El líder o directivo debe propiciar un clima armonioso con la finalidad de que las personas que pertenezcan a una organización se sientan cómodos trabajando (Prastiawan et al., 2020)

Hay varias teorías que buscan explicar y comprender el clima institucional (Aguirre, 2022).

Teoría de la congruencia organizacional: esta teoría sostiene que el clima institucional se basa en la relación entre las actitudes, valores y comportamientos de los individuos de la organización y la cultura de la misma. Si hay congruencia entre estos elementos, el clima será positivo; de lo contrario, será negativo (Maraza et al., 2022).

Estas teorías buscan comprender las dinámicas y factores que influyen en el clima institucional, lo que puede ser útil para diseñar estrategias para mejorar el ambiente psicológico y la efectividad de las organizaciones.

En relación a las dimensiones del clima institucional es oportuno señalar que se refieren a los aspectos o factores que influyen en la percepción y experiencia de los elementos de una organización en cuanto al ambiente psicológico que se vive en la misma. Las dimensiones más comunes del clima institucional y que se consideran también en la teoría general de la administración por autores como (Robbins y Coulter, 2014), (Hellriegel et al., 2009), (Koontz et al., 2012) entre otros:

Una primera dimensión es la comunicación y se refiere a la apreciación de los sujetos de una organización sobre la calidad y efectividad de la comunicación interna en la misma, incluyendo la claridad, la frecuencia y la relevancia de la información que se comparte. Una comunicación efectiva y abierta puede contribuir a la construcción de vínculos positivos entre los elementos de la comunidad educativa y promover un ambiente de confianza y colaboración (Hellriegel et al., 2009)

Una segunda dimensión es la motivación y un papel crucial en el clima institucional de una escuela. Una atmósfera motivadora puede influir positivamente en el compromiso, el rendimiento académico, la satisfacción del personal y los estudiantes, así como en la calidad general de la educación. En resumen, un clima institucional motivador se centra en despertar y mantener la motivación intrínseca de los estudiantes, establecer metas claras, fomentar la participación activa, brindar apoyo emocional y social, y reconocer y celebrar los logros. Al crear un entorno motivador, se puede promover el éxito personal y académico de los estudiantes, así como el compromiso y satisfacción de todo el personal educativo (Robbins y Coulter, 2014).

Como tercera dimensión se considera a la confianza que desempeña un papel fundamental en el clima institucional de una escuela. Es un elemento esencial para construir relaciones positivas y saludables entre los diferentes miembros de una escuela, incluyendo directivos, docentes, estudiantes, personal de apoyo y padres. En conclusión, la confianza en el clima institucional es fundamental para fomentar un ambiente de apoyo, colaboración y crecimiento. Cuando los miembros de una institución educativa confían en los demás, se sienten seguros para asumir riesgos, aprender de

los errores, colaborar y trabajar juntos para lograr los objetivos educativos comunes (Chiavenato, 2009).

Finalmente, como cuarta dimensión se tiene a la participación que es un elemento clave en el clima institucional de una escuela. Implica la inclusión activa y significativa de la totalidad de las personas de una comunidad educativa, en donde estudiantes, docentes, directivos, personal de apoyo y padres, en la toma de decisiones, la planeación y la implementación de actividades escolares. En resumen, la participación activa de la totalidad de sujetos de la comunidad educativa en el clima institucional es esencial para promover un ambiente de colaboración, responsabilidad compartida y crecimiento. La participación fomenta el sentido de pertenencia, el empoderamiento y la toma de decisiones informada, lo que a su vez contribuye a un entorno educativo más enriquecedor y exitoso (Robbins y Coulter, 2014)

Estas dimensiones pueden variar en importancia y relevancia dependiendo del tipo de organización y del entorno específico en el que se ubique. Por lo tanto, es importante analizar y comprender las dimensiones específicas del clima institucional en cada organización para poder diseñar estrategias adecuadas para mejorar el ambiente psicológico en la misma.

Banwo (2022) nos señala que las instituciones pueden tener varios tipos de clima y que va a depender de la manera de intervención que se realice, sugiere que para el estudio de esta variable se adopte un enfoque holístico y sistemático con la finalidad de comprender la dinámica de sus múltiples niveles en un contexto determinado.

Kashyap (2015) indica que en una institución educativa, un requisito básico para la salud de todos sus miembros, es el buen funcionamiento del clima institucional sobre todo manteniendo la disciplina como un factor muy importante. Así mismo un clima bueno se vincula con una máxima satisfacción y mejores emociones, mientras que un clima negativo se vincula con una menor satisfacción y malas emociones (ansiedad y depresión) relacionadas con su labor (Otrebski, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

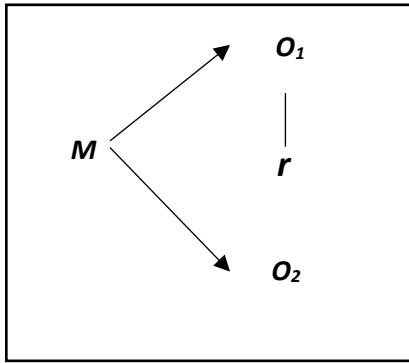
La presente investigación fue de tipo básica toda vez que se buscó conocer la relación entre dos variables en un mismo contexto. Según lo señalado por Arroyo (2020) este tipo de investigaciones busca resolver situaciones que acusan la necesidad de indagar las formas de realizar situaciones eficaces dentro de un recorrido óptimo. Tiene fundamentación teórica y su aplicación se realiza en una realidad específica.

Fue de nivel descriptivo, que para Sánchez et al. (2018), detalla las variables e identifica sus aspectos.

También fue gestada a partir de un enfoque cuantitativo, es decir se tuvo la necesidad de realizar una recolección de datos cuantificados para realizar un proceso estadístico que permita sacar conclusiones sobre las variables estudiadas. Para Hernández y Mendoza (2018), en este enfoque los investigadores usan sus diseños para examinar la validez de las hipótesis formadas en un contexto particular o para aportar evidencia para las pautas de investigación.

Asimismo, se empleó un diseño no experimental ya que se estudiaron las variables en su propia naturaleza sin que estas sufrieran modificación ni manipulación alguna. Para Ñaupas et al. (2018) estos diseños los investigadores analizan la variable en su estado natural tal y como la describe la teoría, por lo tanto, no se realizan modificaciones adrede para obtener resultados direccionados.

Finalmente es preciso señalar que este estudio también será de tipo descriptivo y correlacional dado que en un inicio o parte inicial del proceso será oportuno describir las características en niveles del profesionalismo docente y el clima institucional. Para Pimienta y De La Orden (2017) este tipo de investigación describe una situación o fenómeno observado para sugerir, con base en información verificable, condiciones que pueden ser relevantes para el problema que se estudia. Y correlacional toda vez que se determinó si estas dos variables se comportan paralelamente en el mismo contexto (Bernal, 2017).



Dónde:

M: Muestra

O₁: Profesionalismo docente

O₂: Clima institucional

r: Correlación entre O₁ y O₂

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición conceptual:

Según Contreras (2001) el profesionalismo docente son las características de la actividad profesional de un docente, en función de lo que requiere la profesión docente. Hablar de profesionalidad no se trata solo de la docencia sino también de los valores y aspiraciones que una persona quiere alcanzar y desarrollar en esta profesión.

El clima institucional es el medio donde se reúnen los integrantes de una institución educativa y del cual derivan las condiciones ambientales específicas para cada escuela (Martín, 1999).

3.2.2. Definición operacional:

El profesionalismo docente se mide a través de 35 reactivos agrupados en tres dimensiones: Compromiso ético, Compromiso con la comunidad, Competencia docente (Contreras, 2021).

El clima institucional se mide mediante cuatro dimensiones que agruparon 30 ítems con medición en escala de Likert en 4 dimensiones: Comunicación, motivación, confianza, participación (Martin, 1999)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: La población de estudio representa a la totalidad de personas, cosas, entre otros.; susceptibles a ser medidos y con características específicas entre todas las unidades que la conforman (Ñaupas et al., 2018). Para fines de esta investigación, la población estuvo compuesta por 40 docentes de una escuela pública de Tumán.

- **Criterios de inclusión:** Docentes que deseen participar voluntariamente.
- **Criterio de exclusión:** Docentes que se encuentren de licencia y sean familiar directo del director u otra autoridad de la escuela.

3.3.2. Muestra: Al hablar de una muestra, nos referirnos a aquella relación extraída de una población y que se escoge cuando existen pocas probabilidades de acceder en su totalidad a toda la población. Sin embargo, en todos los estudios no será necesario extraerla ya que, al tener una población finita y accesible se podrá estudiar en su totalidad sin que esto se trate de un censo. Para este estudio, y considerando que la población fue finita, se optó por valerse del muestro no probabilístico intencional, lo cual permitió estudiar los 40 docentes de una escuela pública de Tután.

Tabla 1

Muestra de estudio

Institución Educativa de Tután - Lambayeque	
Género	Docentes
Mujeres	35
Varones	5
Total	40

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Hernandez y Duana (2020), mencionan a estas técnicas como procedimientos o tareas que brindan al investigador, obtener datos necesarios para responder a la interrogante de la investigación.

En esta investigación se empleó la encuesta como técnica, y que sirvió para abordar al participante para recabar la información sobre las variables de estudio. Por otro lado, como instrumento, se empleó el cuestionario, documento físico o virtual que contiene un determinado número de ítems o

reactivos que miden a las variables estudiadas desde su propia teoría (Arias y Covinos, 2021).

Para la medición del profesionalismo docente se empleó la técnica de la encuesta, el instrumento el cuestionario midiendo tres dimensiones que se agruparán 35 ítems. Asimismo, para la medición del clima institucional se utilizó un cuestionario de 30 ítems agrupados en cuatro dimensiones.

La validez advierte si efectivamente la variable es medida por el instrumento de manera adecuada garantizado la transparencia del estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Para esta investigación 3 expertos aprobaron los instrumentos, decretando que son aplicables y se relacionan con los objetivos de esta investigación.

La confiabilidad es la capacidad que tiene el instrumento para conseguir mediciones que sean acordes a la realidad estudiada (Espinoza, 2019). Cabe destacar que para tener la seguridad de que estos instrumentos sean confiables, se procedió a evaluar su grado de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Del análisis, se pudo conocer que estos instrumentos son altamente confiables ya que el valor obtenido fue de 0,99 para el clima institucional y 0,99 para el profesionalismo docente. Esto da a entender que, al aplicar los instrumentos en repetidas oportunidades al mismo sujeto, se obtendrán iguales resultados (Arias, 2020).

3.5. Procedimientos

Para desarrollar esta investigación y garantizar el recojo de información, se siguió pasos, se solicitó autorización para aplicar los instrumentos de recojo de información. Estos instrumentos se aplicaron de manera personal y anónima, informándoles sobre el propósito de la investigación.

Finalmente, y para una mejor interpretación de los resultados, se procedió a realizar la baremación por percentiles, para lo cual se utilizó tanto el valor mínimo y máximo de los totales, así como el percentil 33 y el percentil 70, quedando los niveles tal y como se muestran a continuación.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio, los métodos para analizar que se emplearon fueron estadísticas descriptivas e inferenciales, Estas técnicas se utilizaron según los objetivos planteados. Cabe señalar que considerando la medición

(ordinal) de ambas variables se procedió a emplear el estadístico de prueba de correlación coeficiente de rangos ordenados R Pearson. Cabe destacar que este estadístico no paramétrico otorga la posibilidad de que el investigador asuman que los datos cumplen los tres supuestos básicos (Normalidad, homocedasticidad y colinealidad) (Siegel y Castellan, 1995).

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, se tomará en cuenta que los resultados serán analizados de forma privada. Además, la información obtenida no será manipulada ni falsificada, para que no se interprete como plagio, por lo que su uso adecuado se reserva para futuras investigaciones (Koepseel y Ruiz de Chávez, 2016).

La Confidencialidad: es la forma de brindar la protección de las identidades de los sujetos y participantes que forman parte de la encuesta (Inguillay et al., 2020). La Objetividad: Es basar en criterios justos y técnicos las situaciones observadas (Espinoza y Calva, 2020). La Originalidad: Se analizan las referencias bibliográficas de la información obtenida para establecer la ausencia de plagio (Álvarez, 2018). Veracidad: Los datos entregados son adecuados y conservan la confidencialidad de los colaboradores u organización (Hall y García, 2012).

Asimismo, a los encuestados, se les requirió por medio de un documento el consentimiento respectivo, comunicándoles sobre la finalidad del estudio, respetando el principio de autonomía, además, se tuvo en consideración el principio de beneficencia/no maleficencia, cuidando la integridad de las personas que en este estudio intervinieron y el respeto a la autonomía de los maestros, quienes fueron parte de esta investigación.

IV. RESULTADOS

En esta sección, se muestran los datos obtenidos mediante los instrumentos aplicados en esta investigación:

Tabla 2

Baremación para la medición en niveles del clima institucional una Institución educativa pública de Tután-Lambayeque

Nivel	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación	Clima institucional
Deficiente	2 – 9	2 – 10	2 - 7	9 - 19	25 – 49
Regular	10 - 12	11 – 14	7 - 10	20 - 24	50 – 60
Excelente	13 - 15	15 – 20	11 - 14	25 - 34	61 – 79

Tabla 3

Baremación para la medición en niveles de la profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tután-Lambayeque

Nivel	Compromiso docente	Compromiso con la comunidad	Competencia docente	Profesionalidad docente
Deficiente	15 - 24	12 - 22	25 - 46	57 – 96
Regular	25 - 30	23 - 29	47 - 55	97 – 108
Excelente	31 - 32	30 - 39	56 - 68	109 – 132

Tabla 4

Nivel del clima institucional en una Institución educativa pública de Tután-Lambayeque

Clima institucional	ni	(%)
Deficiente	15	37%
Regular	18	45%
Excelente	7	18%
Total	40	100

Nota. Los resultados mostrados con anterioridad corresponden a la proporción de las respuestas de los docentes respecto a su percepción sobre el clima institucional.

Del análisis descriptivo, se determina que hay una mayoritaria proporción de docentes, en niveles regulares y deficientes.

Tabla 5

Nivel del profesionalismo docente una Institución educativa pública de Tután-Lambayeque

Profesionalismo docente	ni	(%)
Deficiente	13	33%
Regular	16	40%
Excelente	11	28%
Total	40	100%

Nota. Los resultados anteriores responden a la proporción de las respuestas de los docentes respecto a la profesionalidad docente.

Respecto a esta medición, se puede notar una proporcionalidad casi igualitaria en la respuesta, sin embargo, muy puntualmente se puede señalar que más de las tres cuartas partes de la muestra califican la existencia del desarrollo de la profesionalidad docente en niveles regulares y deficientes.

El contraste de las hipótesis de normalidad del clima institucional y la profesionalidad docente se ha planteado bajo un 95% de confianza y un 5% de significancia (0,10).

H_0 : La distribución de las variables clima institucional y la profesionalidad docente no es diferente a la distribución normal.

H_1 : La distribución de las variables clima institucional y la profesionalidad docente es diferente a la distribución normal.

Tabla 6

Prueba de Shapiro Will – Clima institucional y profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumán-Lambayeque

	Clima institucional	Profesionalidad docente
N	40	40
W de Shapiro-Wilk	0.95	0.957
Valor p de Shapiro-Wilk	0.078	0.134

Del análisis de la normalidad, se concluye que con una probabilidad de error del 5%, la distribución de la variable clima institucional no es diferente a la distribución normal. Por otro lado, y de la misma manera, con la misma probabilidad de error se concluye que la distribución de la variable profesionalidad docente se centra también normalmente distribuida.

Tabla 7

Relación entre clima institucional y profesionalidad docente en una Institución Educativa pública de Tumán.

		CLIMA INSTITUCIONAL
PROFESIONALIDAD DOCENTE	R de Pearson	0.276
	valor p	0.084

Nota. Existe relación entre clima institucional y profesionalidad docente ($p < 10\%$).

Existe evidencia estadística para afirmar que hay una correlación positiva débil entre clima institucional y profesionalidad docente con $r = 0.276$. Cabe resaltar que se hizo uso del coeficiente R – Pearson debido a que existe evidencia de normalidad en los datos.

Tabla 8

Nivel de dimensiones del clima institucional en una Institución educativa pública de Tumbán-Lambayeque

	Ni	(%)
Dimensión Comunicación		
Deficiente	15	37%
Regular	21	53%
Excelente	4	10%
Total	40	100%
Dimensión Motivación		
Deficiente	13	32%
Regular	19	48%
Excelente	8	20%
Dimensión Confianza		
Deficiente	15	37%
Regular	18	45%
Excelente	7	18%
Total	40	100%
Dimensión Participación		
Deficiente	13	32%
Regular	18	45%
Excelente	9	18%
Total	40	100%

Nota: Los resultados mostrados con anterioridad corresponden a la proporción de las respuestas de los docentes respecto a su percepción sobre las dimensiones de clima institucional.

Del análisis descriptivo, se determina que, la mayor proporción se encuentra en niveles regulares y deficientes por más de las tres cuartas partes de la muestra estudiada.

Tabla 9

Nivel de dimensiones del profesionalismo docente en una Institución educativa pública de Tután-Lambayeque

	Ni	(%)
Dimensión Compromiso ético		
Deficiente	16	40%
Regular	15	37%
Excelente	9	23%
Total	40	100%
Compromiso con la comunidad		
Deficiente	13	32%
Regular	15	38%
Excelente	12	30%
Total	40	100%
Competencia docente		
Deficiente	13	32%
Regular	15	38
Excelente	12	30%
Total	40	100%

Nota: Los resultados anteriores responden a la proporción de las respuestas de los docentes respecto a la dimensión de profesionalidad docente.

Se puede evidenciar una proporcionalidad casi igualitaria en la respuesta, sin embargo, la mayor parte de la muestra evidencia el desarrollo de la profesionalidad docente en niveles regulares y deficientes.

Tabla 10

Correlación bivariada – Dimensiones del clima institucional y profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumbán-Lambayeque.

		Dimensión del clima institucional	
		Nivel de comunicación	
		R de Pearson	0.257
		valor p	0.109
		N	40
		Nivel de motivación	
		R de Pearson	0.284
		valor p	0.076
		N	40
		Nivel de confianza	
		R de Pearson	0.148
		valor p	0.362
		N	40
		Nivel de participación	
		R de Pearson	0.285
		valor p	0.075
		N	40
R de Pearson	Nivel de Profesionalidad docente		

Nota: Los resultados anteriores responden al grado de relación entre las dimensiones del clima institucional con la profesionalidad docente.

En consideración de la existencia de una relación positiva débil entre estas variables estudiadas; se identificó dependencia en dos de sus dimensiones con el profesionalismo docente. Tan igual que a nivel general, el nivel de la dimensión motivación y participación guardan una relación positiva débil con la profesionalidad docente (p-valor<0,1).

V. DISCUSIÓN

Diversos estudios realizados han dejado evidencias que el clima institucional y la profesionalidad docente están estrechamente relacionados ya que un clima institucional positivo puede promover la profesionalidad docente al fomentar la colaboración, la comunicación y la motivación de ellos debido a que se sentirán apoyados y valorados por su entorno escolar y también son más propensos a sentirse comprometidos con su trabajo y a mejorar su práctica docente (Cenas et al., 2021).

Lo dicho anteriormente, ha sido demostrado en la presente investigación, la cual tiene como propósito determinar el grado de relación entre el clima institucional y el profesionalismo docente en una Institución educativa pública de Tumán, ya que con suficiente evidencia estadística se demostró tal relación de manera directa y con una correlación positiva débil entre clima institucional y profesionalidad docente con $r = 0.276$. Esto significa que, a medida que existan mejoras en el clima institucional, también mejorará medianamente el profesionalismo docente.

Cabe señalar que en estos últimos cinco años no se han encontrado antecedentes de estudio que evalúen las dos variables conjuntamente, sin embargo, podemos entender según Khan (2019) como resultado de su investigación cuantitativo, con diseño correlacional, en donde buscó determinar la relación entre el clima institucional y el compromiso docente, concluyendo que un clima positivo contribuye a mejorar su compromiso docente, esto al encontrar una relación significativa ($r = 0.392$, $p < 0.01$).

Cuando el clima institucional es deficiente, el trabajo colegiado se torna imposible según Chacón et al. (2021) y la profesionalidad docente también; por consiguiente se verá afecto el desempeño de los docentes pues, así se demostró en la investigación realizada por Renzo et al.(2021) ya que al analizar esta correlación (0,875) en un contexto limeño concluyeron que la inadecuada gestión o manejo del clima institucional (regular 28,6% y mala 19,6%) es un factor importante en el trabajo del profesorado y en la mejora de desempeño. Pues como se sabe un clima institucional malo puede tener graves consecuencias en la profesionalidad de los docentes. La falta de apoyo, la limitación de oportunidades de desarrollo y una comunicación deficiente, pueden erosionar la motivación y el compromiso de los educadores, lo que impacta

negativamente en su desempeño en el aula y en el logro de los objetivos educativos. Así mismo en esta investigación se logró analizar el clima institucional en el desempeño del Personal docente de una institución educativa estatal pudieron verificar que la gestión del ambiente institucional se considera generalmente buena (87%). De manera específica la dimensión reciprocidad fue mayormente valorada como buena (79%), seguida del liderazgo (61%), motivación (52%) y participación (48%); concluyendo que la gestión del clima institucional es un factor importante en el trabajo del profesorado, en la mejora de su trabajo, estos resultados anteriormente señalados difieren con los encontrados por la presente investigación, en donde la mayoría valoró las dimensiones del clima institucional como regular, comunicación (45%), seguida por motivación (48%), confianza (45%) y participación (45%). Como señala Barrientos y Alania (2021) todo esto afecta significativamente el rendimiento, la motivación y la salud mental de los miembros de la organización, y por lo tanto, es importante abordarlos de manera efectiva mediante la implementación de políticas y programas que promuevan un clima institucional positivo y saludable. Es esencial abordar los problemas de clima institucional para fomentar una cultura de respeto, apoyo y reconocimiento que permita a los docentes desarrollar su máximo potencial y brindar una educación de calidad a los estudiantes.

Por otro lado, en esta investigación, fue necesario analizar el comportamiento del clima institucional en esta institución educativa pública de Tumbay, Lambayeque y cabe señalar que el clima institucional se refiere a la experiencia y percepción de los miembros de una organización en cuanto al ambiente psicológico que se vive en la misma. A partir de ello se pudo conocer que el clima institucional no es el más adecuado pues se ha podido constatar que la tendencia mayor de respuestas va desde regular (45%) hacia deficientes (37%), situación que se replica en todas sus dimensiones.

Los resultados de esta investigación se difieren con los encontrados por Sosa (2021) quien realizó un estudio con el objetivo de comparar el clima institucional antes y durante la pandemia generada por el Covid-19 en dos instituciones educativas de Piura. De los resultados encontró que el ambiente institucional fue percibido como más apropiado y aceptable antes del encarcelamiento (66,67%), que durante el mismo (61,11%) así como los

aspectos percibidos de comunicación, autorrealización y superación personal y el ambiente de trabajo, se considera una atmosfera más adecuada; sin embargo, medir las relaciones personales se considera insuficiente.

Otro estudio que encontró resultados favorables respecto al clima institucional fue el de Chacón et al. (2021) publicaron una tesis cuyo objetivo fue el de evaluar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de Trujillo. De su análisis pudo concluir que existe una relación directa y altamente significativa entre ambas variables, medida por la correlación de Spearman, la percepción de los docentes sobre el ambiente institucional fue normal (46%) hacia bueno, este hecho ha contribuido a que el desempeño docente en cierta medida sea bueno (32%), se demostró que ambas variables guardan correlación directa ($r_s = 0.31$) y altamente significativa ($p < 0.1$).

Esto en esencia responde a que el clima institucional puede ser positivo o negativo, y puede tener un impacto significativo en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de empleados, un clima institucional positivo se caracteriza por relaciones saludables, un ambiente de confianza, apoyo mutuo y una cultura de respeto (Barrientos & Alania, 2021). Entonces tener un clima institucional óptimo en una institución educativa es fundamental porque crea un ambiente propicio para el aprendizaje, el desarrollo integral de los estudiantes y el bienestar general de toda la comunidad educativa. Por tal motivo, los gestores del clima institucional deben de buscar estrategias pertinentes que contribuyan en mantenerlo de manera adecuada, pues de no ser así, estos problemas pueden afectar significativamente el rendimiento, la motivación y la salud mental de los miembros de la organización, y por lo tanto, es importante abordarlos de manera efectiva mediante la implementación de políticas y programas que promuevan un clima institucional positivo y saludable.

Finalmente, y a manera de opinión es importante señalar que es fundamental que las autoridades de las Instituciones educativas, tales como directores, subdirectores y otros, reconozcan la importancia del clima institucional en el proceso educativo y trabajar arduamente para mejorar aquellos aspectos que no están funcionando de manera adecuada. Al hacerlo, se estaría construyendo una educación más sólida y equitativa, donde todos los actores se sientan comprometidos y valorados, y donde el potencial de cada

estudiante pueda florecer plenamente. Cabe destacar que el clima institucional en las escuelas del Perú es un factor que no debe subestimarse, ya que puede ser la clave para transformar positivamente el panorama educativo del país.

Asimismo, se pudo evaluar la profesionalidad docente en esta institución educativa pública de Tumbes, la misma que es conocida como los rasgos del ambiente organizacional que son apreciadas directa o indirectamente por las partes de una organización, y que influyen en su comportamiento (Rodríguez y Martínez, 2019). Y del análisis se conoció que en esta institución educativa carácter de estudio, el profesionalismo docente se da en niveles proporcionales, pues las tres cuartas partes de docentes manifestaron que el desarrollo de la profesionalidad se encuentra en niveles regulares, un 40% y deficientes un 33%. Lo mismo se da en todas sus dimensiones.

Estos resultados son similares a los hallados por Céspedes (2023) pues en su investigación de enfoque cuantitativo y no experimental pudo determinar que la profesionalidad fue valorada como media (41%) y baja (32%), siendo la obligación moral la de mayor puntuación negativa mientras que el compromiso docente fue valorado en niveles regulares y deficientes, se estableció la relación directa de ambas variables, concluyendo en una relación directa y en grado moderado ($r_s = 0,655$) entre el trabajo colegiado y la profesionalidad docente, por otro lado, en la presente investigación se halló que los niveles de profesionalismo docente en su mayoría se encuentran en regular (40%) y deficiente (33%).

Asimismo, se pudo evidenciar en la investigación de Castillo (2023) quien teniendo como muestra a 72 docentes mediante un diseño no experimental determinó que la profesionalidad docente influye positivamente (85,2%) en la planificación curricular.

En el estudio de enfoque cualitativo de Toledo y Aparicio (2019) se encontró como resultados que el progreso de los estudiantes, la comunicación entre pares y la retroalimentación impactan de manera positiva en la profesionalidad docente y según Yunginger (2019) en su investigación cualitativa de corte mixto con una muestra de 20 docentes encontró que se debe analizar en las condiciones políticas que se tienen que el desarrollo de la profesionalidad docente y la importancia que tiene en los aspectos emocionales de los docentes.

Estos estudios previos nos muestran que la profesionalidad docente es relevante e incide para que el rendimiento del docente sea adecuado, así como se señala en la teoría del compromiso profesional propuesta por Andy Hargreaves, los docentes deben tener un compromiso con la mejora de la educación y la promoción del bienestar de los estudiantes. Hargreaves argumenta que los docentes deben tener una voz en la toma de decisiones educativas y trabajar juntos para mejorar la práctica docente (Hargreaves, 2022).

Cabe destacar que, ante esta problemática, se han venido estudiando la forma de cómo mejorar pues según la investigación de enfoque cualitativo realizada por Misad et al.(2022) se pudo conocer que existe interés en los países de América Latina por atraer a los mejores candidatos para la profesión docente. Esto sería consistente con una escala de recompensas que justifica la gran responsabilidad de quienes educan a las nuevas generaciones, ya que el impacto negativo en la profesionalidad docente también puede reflejarse en el trato con los estudiantes, a su vez, una alta profesionalidad docente contribuye a fortalecer el clima institucional al generar un ambiente de aprendizaje más enriquecedor y una mayor cohesión entre los miembros de la comunidad educativa.

Un clima institucional poco saludable puede generar tensión y conflictos en el aula, lo que dificulta el establecimiento de relaciones positivas y de confianza con los estudiantes. Los docentes pueden perder la motivación para ofrecer un enfoque pedagógico enriquecedor y centrado en las necesidades individuales de cada estudiante. (Chacón et al., 2021).

Por otro lado, la profesionalidad docente también puede verse afectada debido a la falta de oportunidades para el desarrollo profesional. Un ambiente donde no se promueve la formación y actualización constante de los docentes, limita su capacidad para mejorar sus habilidades pedagógicas y mantenerse al día con las últimas tendencias educativas (Matarranz, 2022). Esta situación se ve reflejada en la presente investigación pues varias de las opiniones independientes de cada docente analizado son desde medios hasta negativas ya que en cierta medida manifiestan desde su percepción que un clima institucional poco favorable, los hace sentirse desalentados y desmotivados para esforzarse en su desarrollo profesional, esto se ve evidenciado en la dimensión motivación, donde un 48% la considera regular y un 32% deficiente. La falta de

apoyo y la escasa valoración de su labor pueden generar una sensación de desapego hacia la institución y hacia los propios estudiantes (Huberman, 1990).

Además, en un clima institucional malo, la comunicación entre el personal educativo y los líderes escolares puede verse afectada. La falta de transparencia y la ausencia de canales adecuados para expresar preocupaciones o sugerencias, pueden llevar a una falta de confianza y a una sensación de desconexión entre ambas partes.

Es preciso acotar que, ante esta relación, los antecedentes y la presente investigación certifican que el clima institucional y la profesionalidad docente son elementos interdependientes en el entorno educativo. Un clima institucional positivo puede potenciar la profesionalidad de los docentes al brindarles el apoyo y las condiciones necesarias para su desarrollo profesional y su compromiso con la enseñanza.

Se comprobó que la dimensión motivación y participación fueron las únicas que se correlacionaron con la profesionalidad docente, es decir que aparentemente el deficiente desarrollo de la profesionalidad docente se deba a los bajos niveles de aplicación de temas motivacionales y participativos que contribuyan a desarrollar tal sentido de pertinencia de los docentes y así hacer bien lo que se hace. Como señala Atoche (2022), Pacheco et al (2018); la falta de reconocimiento, la valoración y motivación, entre otros son problemas del clima institucional muy comunes y continuamente hace que el docente se siente desvalorizados o no respetados pueden tener dificultades para desarrollar su práctica docente de manera efectiva.

Finalmente, la presente investigación refiere a que, en esta institución educativa, el clima institucional y la profesionalidad docente están estrechamente relacionados y se influyen mutuamente en el entorno educativo. Un clima institucional positivo, caracterizado por un ambiente de apoyo, respeto, colaboración y comunicación abierta, puede fortalecer y fomentar la profesionalidad docente. Del mismo modo, la profesionalidad docente puede contribuir a la creación y mantenimiento de un clima institucional saludable.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación directa y en grado positivo débil de 0.276, según el coeficiente R - Pearson entre el clima institucional y la profesionalidad docente, desde la percepción del personal docente de la Institución educativa de Tumán.
2. Se determina que en esta Institución Educativa el clima institucional tiene un nivel bajo pues se ha podido constatar que la tendencia mayor de respuestas va desde regular hacia deficientes. Esta tendencia negativa se replica en todas sus dimensiones.
3. Se puede concluir que el profesionalismo docente se da en niveles proporcionales, pues las tres cuartas partes de docentes manifestaron que el desarrollo de la profesionalidad docente en niveles regulares y deficientes. Lo mismo se da en todas sus dimensiones.
4. Con suficiente evidencia estadística se concluye que la dimensión motivación y participación, son las únicas de todas las dimensiones que está relacionada de manera directa y en grado medio con el profesionalismo docente
5. Se concluye que, al mejorar el clima institucional, de manera específica en la motivación y participación, también mejorará medianamente el profesionalismo docente.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Fomentar la comunicación abierta y transparente estableciendo canales de comunicación efectivos entre el personal educativo, los líderes escolares, los estudiantes y los padres es esencial, de esta manera se podrá promover la confianza, facilitar la resolución de conflictos y permitir que todas las voces sean escuchadas.
- 2.** Crear oportunidades para que todos los miembros participen en la toma de decisiones y contribuyan en la planificación y desarrollo de actividades. Esto fomentará el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos de la institución.
- 3.** Promover el equilibrio entre vida laboral y personal de los docentes, fomentando un ambiente de trabajo que valore el bienestar. El cuidado del bienestar físico y emocional de los educadores contribuirá a una mayor satisfacción en su trabajo y a una mayor calidad en la enseñanza.
- 4.** Apoyar la reflexión y la autoevaluación promoviendo un ambiente en el que los docentes puedan reflexionar sobre su práctica educativa y evaluar su desempeño de manera constante. Esto les permitirá identificar áreas de mejora y trabajar en su desarrollo profesional de manera más efectiva.

REFERENCIAS

- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280–1290. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Alvarez, A. (2020). Justificación de la investigación. *Revista Universidad de Lima*, 15(1), 3. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/NotaAcadémica_5_%2818.04.2021%29_-_Justificación_de_la_Investigación.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Alvarez, P. (2018). Ética e Investigación. *Ceide*, 7(2), 28. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Arias, J. (2020). *Metodología De La Investigación* (Primera). Enfoque Consulting E.I.R.L. <http://200.48.82.27/bitstream/handle/20.500.12918/5402/L-2020-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales* (Primera). Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Atoche, M. (2022). *Características del clima institucional de las instituciones educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, 2021* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5684/MAE_EDUC_GE_2204.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3era ed.). Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
- Banwo, A.O., Onokala, U. & Momoh, B. Organizational climate–institutional environment nexus: why context matters. *J Glob Entrepr Res* 12, 357–369 (2022). <https://doi.org/10.1007/s40497-022-00330-4>

- Barrientos, D., & Alania, R. (2021). Executive leadership and institutional climate: X-ray of private educational institutions in southern Peru. *Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 3(1), 1–22. <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/50/167>
- Bernal, C. (2017). *Metodología de la investigación* (4ta ed.). Pearson Educación de México.
- Burgos, J. (2022). Organizational climate in educational organizations. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VIII(3), 985–1002. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.813>
- Capp, G., Astor, R. A., & Gilreath, T. D. (2021). Exploring Patterns of Positive and Negative School Climate Experiences among Staff Members in California. *Journal of School Violence*, 20(2), 153–166. <https://doi.org/10.1080/15388220.2020.1862673>
- Castillo, C. (2023). *Desarrollo de la profesionalidad docente en la planificación curricular en un Instituto Superior Pedagógico de Ica, 2022* [Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117194>
- Cenas, F., Blaz, F., & Castro, W. (2021). Institutional climate and teaching performance in educational institutions of the La Esperanza district-UGEL N° 02-2020. *Polo de Conocimiento*, 6(5), 964–979. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>
- Céspedes, C. (2023). *Trabajo colegiado y profesionalidad docente en una institución educativa pública secundaria de Catacaos, Piura, 2022* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Chacón, F., Blaz, F., & Castro, W. (2021). Institutional climate and teaching performance in educational institutions of the La Esperanza district-UGEL N° 02-2020. *Polo Del Conocimiento*, 6(5), 964–979. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera).

- Contreras, J. (2001). *La autonomía del profesorado* (Tercera). EDICIONES MORATA S.L.
- Enciso, J., & Mamani, O. (2020). Institutional climate and performance of teachers in educational institutions of the Adventist Educational Association of Puno. *Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69. <https://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94/59>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1–25.
- Espinoza, E. (2019). Métodos y Técnicas de recolección de la información. línea: <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Métodos.e.Instrumentos.de.Recoleccion>
- Gabino, J. (2019)
- Espinoza, E. E., & Calva, D. X. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333–340. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333
- Flores, F., Corimayhua, O., Asencios Trujillo, L. V., Campos Dávila, J. E., & Leyva Vega, A. E. (2023). Compromiso institucional y la práctica reflexiva en docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 254–272. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6181
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables* (Editorial). <https://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Grazia, V., & Molinari, L. (2021). School climate multidimensionality and measurement: a systematic literature review. *Research Papers in Education*, 36(5), 561–587. <https://doi.org/10.1080/02671522.2019.1697735>
- Hall, R., & García, M. (2012). Ética De La Investigación Social. *Universidad Autónoma de Querétaro*, 100.

- Hargreaves, A. (2022). *Profesionalismo colaborativo. Cuando enseñar juntos supone el aprendizaje de todos* (Tercera). Ediciones MORATA.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (11ed ed.). Cengage Learning Editores, S.A. de Cv. <http://latinoamerica.cengage.com>
- Hernández, S. & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 9(17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/download/6019/7678>
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. P. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera). McGraw Hill Interamericana Editores S. A de C.V.
- Huberman, M. (1990). Las fases de la profesión docente . *Curriculum. Revista de Teoría, Investigación y Práctica Educativa* , 4(2), 139–159. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/3607962>
- Inguillay, L., Tercero, S., & López, J. (2020). Ética En Científica La Investigación. *Imaginario Social*, 3, 42–51. <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
- Jimenez, E., & Vidal, E. (2021). *Compromiso docente y actitudes hacia el área de ciencias sociales de los estudiantes del vii ciclo de la institución educativa Andahuasi*, 2021. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6577/TESIS%20JIMENEZ%20PRINCIPE%20ELSA%20NICOLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kashyap, D. (2015, agosto 11). *Institutional Climate: Meaning and components*. Your Article Library. <https://www.yourarticlelibrary.com/educational-management/institutional-climate-meaning-and-components/63729>
- Koepseel, D., & Ruiz de Chávez, M. (2016). *Ética de la Investigación* (Primera ed). Comisión Nacional de Bioética.

- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327–342. <https://doi.org/10.22555/joeed.v6i2.2211>
- Koontz, Harold., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración : una perspectiva global y empresarial* (Octava). McGraw-Hill.
- Korkmaz, F., & Unsal, S. (2020). An Analysis of the Relationship between Attitudes towards Teaching and Professionalism in Teaching/Análisis de la relación entre actitudes hacia la docencia y profesionalismo en la docencia. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22, 1–. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e05.2042>
- Maraza, N., Flores, G., Maraza, B., & Maraza, Q. (2022). Perception of the organizational climate at school and its impact on education. *Revista de Investigación En Ciencias de La Educación HORIZONTES*, 6(22), 1–15.
- Marrero, J. (2022). Conocimiento y pensamiento práctico docente en Ángel I. Pérez Gómez. *Márgenes Revista de Educación de La Universidad de Málaga*, 3(3), 29–44. <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v3i3.15193>
- Martín, B. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden* (Segunda).
- Matarranz, M. (2022). Aspectos clave de la profesionalización docente. Una revisión bibliográfica. *Cuestiones Pedagógicas*, 2(31), 129–144. <https://doi.org/10.12795/cp.2022.i31.v2.07>
- Misad, R., Misad, K., & Dávila, O. (2022). Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 2(2), 57–73. <https://doi.org/10.35622/j.rg2022.02.004>
- Navarro, R. (2018). *Teoría , metodología y práctica . Trabajo de investigación . Teoría metodología y práctica*
- Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Tercera, Vol. 53, Issue 9). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Otrębski, W. (2022). The correlation between organizational (school) climate and teacher job satisfaction-the type of educational institution moderating

role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11).
<https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>

Pacheco, M., Albán, A., & García, Y. (2018). Institutional environment from the perspective of students and teachers: The case of the University of Guayaquil. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 184–189. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-184.pdf>

Prastiawan, A., Gunawan, I., Putra, A. P., Dewantoro, D. A., Cholifah, P. S., Nuraini, N. L. S., Rini, T. A., Pradipta, R. F., Raharjo, K. M., Prestiadi, D., & Surahman, E. (2020). Organizational climate in school organizations: A literature review. *Proceedings of the 1 st International Conference on Information Technology and Education (ICITE 2020)*.

Pilco, A. (2020). *Formación docente y profesionalismo docente en la Institución Educativa 20556 Lahuaytambo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61871>

Pimienta, J., & De La Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (Pearson, Ed.). <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>

Quispe, M. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Secundaria Puno, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99572>

Renzo, A., More, E., Osias, M., & Guevara, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 6(4), 1–25. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe2/2007-7890-dilemas-8-spe2-00006.pdf>

Rivera-Piragauta, J. A., & Minelli de Oliveir, J. (2022). The Ethical Commitment of Virtual Education. *The Journal of Educators Online*, 19(2). <https://doi.org/10.9743/JEO.2022.19.2.9>

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administracion* (Decimosegunda). Pearson.

- Rodríguez, A., & Martínez, N. (2019). Professional knowledge of teachers in higher education: A confrontation between reality and desire. *Revista Iberoamericana de Educacion Superior*, 10(29), 25–41. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.29.521>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-determinos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schön, D. A. (1998). *El profesional reflexivo : cómo piensan los profesionales cuando actúan*. Paidós.
- Siegel, S., & Castellan, J. (1995). *Estadística No Prametrica Aplicada a las Ciencias de la Conducta*. Editorial Trillas, S.A. de C.V.
- Sosa, K. (2021). *Características del clima institucional percibido por el personal de la IE Genaro Martínez Silva de Villa Pedregal Grande antes y durante el confinamiento-2020* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5209/MAE_EDUC_GE_2106.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Ciencias Económicas y Empresariales Artículo de Investigación*, 8(1), 234–261. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>
- Tatto, M. T. (2021). Professionalism in teaching and the role of teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 44(1), 20–44. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1849130>
- Toledo Segura, J. y, Aparicio Molina, C. (2020). Perspectivas del trabajo colaborativo e implicancias en el desarrollo profesional de docentes de enseñanza media de la región del Biobío, Chile. *Revista de Educación Inclusiva*, 13(1), 145-161 <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/222505/TOLEDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wright, V., Bates, S., Loughlin, T., Clarke, N., & Hale, D. (2022). Exploring the professionalisation of further education teachers in England. *Research in Post-*

Compulsory Education, 27(2), 289–306.
<https://doi.org/10.1080/13596748.2022.2042909>

Ysmael Cenas-Chacón, F. I., Evelyn Blaz-Fernández, F. I., & Edwin Castro-Mendocilla III, W. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza-UGEL N° 02-2020* Institutional climate and teaching performance in educational institutions of the La Esperanza district-UGEL N ° 02-2020 *Clima institucional e atuação docente em instituições de ensino do bairro La Esperanza-UGEL N ° 02-2020 Correspondencia: a_pinos@hotmail.com Ciencias de la educación Artículos de investigación. 6(5), 964–979. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>*

Yunginger Hernández, K. (2019). Desarrollo profesional docente, trabajo colaborativo y Red Escolar: un estudio de caso del Comité de Educadoras de Párvulos de Lo Prado. *Revista Educación Las Américas* (8) 1-19.
<https://doi.org/10.35811/rea.v8i0.2>

ANEXOS

Título: El clima institucional y la profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumán – Lambayeque.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Existirá relación entre la profesionalidad docente y el clima institucional en una escuela pública de Tumán?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar de relación entre la profesionalidad docente y el clima institucional en una escuela pública de Tumán</p>	<p>El clima institucional está relacionado de manera directa y en grado moderado con el profesionalismo docente en una Institución educativa pública de Tumán.</p>	<p>V. 1. Clima institucional</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental y transversal</p> <p>Tipo de investigación: Descriptivo – correlacional</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo son los aspectos sociodemográficos a los docentes en una escuela pública de Tumán?</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima institucional en una escuela pública de Tumán?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la profesionalidad docente en una escuela pública de Tumán?</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima institucional en una escuela pública de Tumán?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre las dimensiones del clima institucional y la profesionalidad docente en una escuela pública de Tumán?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de clima institucional en una escuela pública de Tumán.</p> <p>Describir el nivel del profesionalismo docente en una escuela pública de Tumán.</p> <p>Evaluar el grado de relación entre las dimensiones del clima institucional y el profesionalismo docente en una escuela pública de Tumán.</p>			

Operacionalización de variables: Profesionalismo docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Profesionalidad docente	Según Contreras (2001) son las características de la actividad profesional de un docente, en función de lo que requiere la profesión docente. Hablar de profesionalidad no se trata solo de la docencia sino también de los valores y aspiraciones que una persona quiere alcanzar y desarrollar en esta profesión	Medición de la profesionalidad docente promedio tres dimensiones y resumida en niveles.	Compromiso ético	Respeto al derecho y la dignidad de los estudiantes	Ordinal
				Respeto, cuidado e interés por el estudiante	
				Referente de conductas y actitudes éticas.	
			Compromiso con la comunidad	Realidad sociopolítica y promoción de la convivencia armoniosa	
				Prácticas compartidas en la gestión pedagógica e institucional.	
				Acción colectiva y transformadora del ámbito educativo	
			Competencia docente	Práctica reflexiva, colaborativa y generadora de conocimiento	
				Dominio disciplinar y didáctico.	
				Dominio de competencias complejas	

Operacionalización de variables: Clima institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima institucional	Es el espacio donde se reúnen los integrantes de una institución educativa y del cual derivan las condiciones ambientales específicas para cada escuela (Martín, 1999).	Medición del clima institucional a partir de cuatro dimensiones y resumida en niveles	Comunicación	Comunicación asertiva	Ordinal
				Respeto	
			Motivación	Autonomía	
				Satisfacción	
			Confianza	Sinceridad	
				Buen trato	
			Participación	Coordinación	
				Participación en equipos	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO - PROFESIONALIDAD DOCENTE

Estimado docente, reciba nuestro cordial saludo.

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de la profesionalidad docente, información que será de interés para una tesis de maestría que se realiza en la Universidad Cesar Vallejo. Se le solicita por favor contestar con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Lea con atención cada ítem y marque:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES

Sexo: M () F ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

II. DEL PROFESIONALISMO DOCENTE

N	Dimensión Compromiso ético	0	1	2	3	4
1	Comprendo que el interés superior del estudiante está orientado a su bienestar y al pleno ejercicio de sus derechos.					
2	Genero aprendizajes desde la condición humana tomando en consideración la dignidad y protección de los derechos fundamentales del estudiante.					
3	En las actividades de aprendizaje tomo en consideración las características socioculturales, necesidades de aprendizaje y la perspectiva de los estudiantes.					
4	Planifico actividades con altas expectativas en mis estudiantes creando con ellos vínculos de afectividad, empatía, ayuda mutua, respeto y consideración					
5	Propongo actividades de aprendizajes de alta demanda cognitiva procurando la responsabilidad y autonomía del estudiante en la gestión de su aprendizajes					
6	Desenvuelvo mi función docente desde la ética profesional vivenciando la práctica de valores relacionada con la prestación de un servicio publico					
7	Cumplo con mi función con responsabilidad y transparencia procurando el bien común y beneficio mayor para mis estudiantes.					
8	Resuelvo dilemas conforme a la ética y la moral tratando con discreción la información que se genera.					
	Dimensión compromiso con la comunidad					
9	Coordino con organizaciones de la sociedad civil acciones conjuntas para desterrar todo tipo de violencia en la escuela y el entorno.					

10	Estoy informado de la realidad sociopolítica y genero aprendizajes que contribuyan a su transformación desde una actitud democrática crítica y reflexiva.				
11	Participo en movimientos y actividades que promueven una convivencia en equidad, justicia y protección del medio ambiente.				
12	Promuevo desde las actividades institucionales la vivencia de los enfoques transversales del Currículo Nacional de la educación básica regular.				
13	Analizo las políticas educativas y doy una opinión informada de estas.				
14	Integro comisiones de trabajo y participé activamente en la toma de decisiones para solucionar problemas institucionales.				
15	Identificado con la visión institucional lidero con los colegas procesos de cambio en la escuela y su entorno				
16	Contribuyo, en la comunidad educativa, a la solución pacífica de conflictos a través del dialogo y la negociación.				
17	Participo activamente en las organizaciones del gremio magisterial a fin que realicen una mejor contribución al desarrollo educativo.				
18	Participo activamente en organizaciones académicas en las que se analiza políticas educativas para proponer alternativas de solución.				
	Dimensión competencia docente				
19	Diseño e implemento proyectos de innovación pedagógica para solucionar la problemática educativa.				
20	Sistematizo con fundamento teórico mi experiencia pedagógica para contribuir al incremento del conocimiento educativo.				
21	Comparto experiencias con mis colegas para mejorar mutuamente la práctica pedagógica.				
22	Participo activamente en experiencias significativa de formación y desarrollo profesional.				
23	Diseño, implemento y participo en proyectos de desarrollo profesional para atender demandas de actualización docente.				
24	Autoevaluó mi práctica pedagógica identificando aciertos, dificultades y necesidades de formación.				
25	Reflexiono con mis colegas sobre la práctica pedagógicas a fin de fortalecernos mutuamente				
26	Evalúo a mis estudiantes a través instrumentos pertinentes a un enfoque formativo utilizando criterios, desempeños y estándares de logro.				
27	En la retroalimentación de aprendizajes oriento preferentemente a los estudiantes para que ellos descubran por si mismos una estrategia de mejora.				
28	Adecoo mi enseñanza y, sobre la marcha, adapto actividades priorizando necesidades de aprendizaje identificadas durante la clase.				
29	Utilizo métodos, estrategias y recursos variados pertinentes a la didáctica del área que enseño y a los propósitos de aprendizaje.				

30	Planifico experiencias de aprendizaje adecuando el campo disciplinar del área a situaciones significativas de aprendizaje movilizando competencias capacidades y desempeños.				
31	Planifico actividades de aprendizaje posibilitando procesos pedagógicos pertinentes al enfoque del área curricular que enseño.				
32	Regulo conductas disruptivas en el aula con intervenciones pedagógicas planteando soluciones abiertas, creativas e innovadoras de carácter formativo.				
33	Aplico estrategias para regular positivamente la conducta de los estudiantes involucrándolos activamente en su formación.				
34	Durante la clase empleo mecanismos positivos para regular formativamente el comportamiento de los estudiantes.				
35	Motivo a los estudiantes despertando su interés para aprender por propia iniciativa durante la clase, y fuera de ella.				

CUESTIONARIO – CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente, reciba nuestro cordial saludo.

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de clima institucional, información que será de interés para una tesis de maestría que se realiza en la Universidad Cesar Vallejo.

Se le solicita por favor contestar con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Lea con atención cada ítem y marque:

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
0	1	2	3	4

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES

Sexo: M () F ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

II. DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Ítem	COMUNICACIÓN	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la institución educativa se oculta información?					
	MOTIVACIÓN					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					



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

Anexo 3: Consentimiento informado

Título de la investigación:

.....

Investigadora:

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada.....

....., cuyo objetivo es.....

..... Esta investigación es desarrollada por una estudiante de postgrado del programa de, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El clima institucional y la profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumbes – Lambayeque”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará de manera personal. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (Apellidos y nombres)..... Email: y
Docente asesora (Apellidos y nombres).....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Clima institucional elaborado por Vélez Mendoza Luz Vanessa Carolina en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores					Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación asertiva					
Respeto					

- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES					Observaciones/ Recomendaciones

- Tercera dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

					Observaciones/ Recomendaciones

Buen trato					

- Cuarta dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

INDICADORES					Observaciones/ Recomendaciones
en equipos					

Firma del evaluadorDN

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

El clima institucional y la profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumbán – Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Profesionalidad docente

3. TESISISTA:

Br.: Vélez Mendoza Luz Vanessa Carolina

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 27 de Mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma del Experto MSc. Dany Barrera Alvarado DNI: 80486080</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

El clima institucional y la profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumán – Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Profesionalidad docente

3. TESISISTA:

Br.: Vélez Mendoza Luz Vanessa Carolina

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de Mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma del Experto MSc. Dany Barrera Alvarado DNI: 80486080</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BARRERA ALVARADO**
Nombres **DANY JAVIER**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **80486080**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149282**
Fecha Matricula **31/08/2020**
Fecha Egreso **31/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000768722

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/05/2022 11:08:13-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

El clima institucional y la profesionalidad docente en una Institución educativa pública de ~~Tumbay~~ - Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Profesionalidad docente

3. TESISISTA:

Br. ~~V~~ Vélez Mendoza Luz Vanessa Carolina

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 27 de Mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma del Experto MSc. Joel Vargas Apastequi DNI: 16778988</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

El clima institucional y la profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumán – Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Profesionalidad docente

3. TESISISTA:

Br. Vélez Mendoza Luz Vanessa Carolina

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de Mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma del Experto <u>MSc. Joel Vargas Apastegu</u> DNI: 16778958</p>	 TUILLA
--	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VARGAS APAESTEGUI, JOEL DANTE DNI 16778988	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA Fecha de diploma: 02/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/01/2004 Fecha egreso: 05/02/2006	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VARGAS APAESTEGUI, JOEL DANTE DNI 16778988	SEGUNDA ESPECIALIDAD CON MENCIÓN EN PSICOPEDAGOGIA: ASESORIA Y TUTORIA Fecha de diploma: 19/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/08/2006 Fecha egreso: 31/10/2007	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VARGAS APAESTEGUI, JOEL DANTE DNI 16778988	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 20/09/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VARGAS APAESTEGUI, JOEL DANTE DNI 16778988	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 04/11/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VARGAS APAESTEGUI, JOEL DANTE DNI 16778988	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 20/09/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VARGAS APAESTEGUI, JOEL DANTE DNI 16778988	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 20/09/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

El clima institucional y la profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tuman – Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Profesionalidad docente

3. TESISISTA:

Br. Vélez Méndez Mendoza Luz Vanessa Carolina

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 27 de Mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma del Experto MSc. <u>Cesar Vualther</u> Suaraz Becerra DNI 16661676</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

El clima institucional y la profesionalidad docente en una Institución educativa pública de Tumán – Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Profesionalidad docente

3. TESISISTA:

Br. Vélez Mendoza Luz Vanessa Carolina

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de Mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma del Experto MSc. Cesar <u>Wualther</u> Suarez Becerra DNI 16661676</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SUAREZ BECERRA, CESAR WUALTHER DNI 16661676	ABOGADO Fecha de diploma: 21/03/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
SUAREZ BECERRA, CESAR WUALTHER DNI 16661676	BACHILLER EN DERECHO CORPORATIVO Fecha de diploma: 21/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/03/2014 Fecha egreso: 14/01/2020	UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP S.A.C. <i>PERU</i>
SUAREZ BECERRA, CESAR WUALTHER DNI 16661676	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 21/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/06/2016 Fecha egreso: 25/02/2018	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
SUAREZ BECERRA, CESAR WUALTHER DNI 16661676	LICENCIADO EN EDUCACION NIVEL PRIMARIO Fecha de diploma: 20/12/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
SUAREZ BECERRA, CESAR WUALTHER DNI 16661676	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/01/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SUAREZ BECERRA, CESAR WUALTHER DNI 16661676	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/09/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
SUAREZ BECERRA, CESAR WUALTHER DNI 16661676	LICENCIADO EN EDUCACION, NIVEL PRIMARIO Fecha de diploma: 20/12/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>

ANEXO 5: VALIDEZ - V AIKEN
CUESTIONARIO: PROFESIONALIDAD DOCENTE

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Coherencia	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item2	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item3	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item4	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item5	Pertinencia	4	4	3	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item6	Pertinencia	4	4	3	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item7	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	3	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item8	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	2	4	3	3,00	1,00	0,667	INVALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item9	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	3	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item10	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item11	Pertinencia	3	4	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Claridad	4	3	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item12	Pertinencia	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item13	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item14	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item15	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	3	4	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item16	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item17	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	3	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item18	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item19	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item20	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO

item18	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item19	Claridad	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item20	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item21	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	3	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item22	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item23	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item24	Pertinencia	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item25	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item26	Pertinencia	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item27	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	3	4	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item28	Pertinencia	4	3	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	3	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item29	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item30	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	3	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item31	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	3	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	2	4	4	3,33	1,15	0,778	VALIDO
item32	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	3	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	2	4	4	3,33	1,15	0,778	VALIDO
item33	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	3	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	2	4	4	3,33	1,15	0,778	VALIDO
item34	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	3	4	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item35	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	3	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	3	4	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO

CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Claridad	3	3	4	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Coherencia	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item2	Pertinencia	4	4	3	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item3	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item4	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item5	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item6	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item7	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	3	3	4	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item8	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	3	3	4	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item9	Pertinencia	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item10	Pertinencia	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item11	Pertinencia	2	4	4	3,33	1,15	0,778	VALIDO
	Claridad	4	3	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item12	Pertinencia	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item13	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item14	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item15	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	3	4	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item16	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
item17	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	4	4	3	3,67	0,58	0,889	VALIDO
item18	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	3	3	4	3,33	0,58	0,778	VALIDO
item19	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	3	3	4	3,33	0,58	0,778	VALIDO

ítem20	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
ítem21	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
ítem22	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
ítem23	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
ítem24	Pertinencia	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
ítem25	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
ítem26	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
ítem27	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	3	4	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
ítem28	Pertinencia	3	3	4	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
ítem29	Pertinencia	3	4	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Claridad	4	3	4	3,67	0,58	0,889	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
ítem30	Pertinencia	4	4	4	4,00	0,00	1,000	VALIDO
	Claridad	4	3	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO
	Redacción	3	4	3	3,33	0,58	0,778	VALIDO

ANEXO 6: CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA – ALFA DE CRONBACH

N° ítems 30		ITEMS																												Suma de ítems	
SUJETO	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	
S1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	0	2	42
S2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
S3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	50
S4	1	1	1	1	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	0	1	45
S5	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	0	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	49
S6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
S7	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	62
S8	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	57	
S9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	64	
S10	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	62
S11	0	0	0	1	1	0	4	4	0	2	0	0	0	0	0	1	3	0	2	0	0	4	2	0	2	2	0	2	0	2	32
S12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	2	1	0	0	2	0	1	0	0	1	0	2	2	2	2	0	34
S13	1	1	1	2	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	0	1	59
S14	1	1	0	1	0	1	2	2	2	3	0	0	1	0	0	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	0	37
S15	2	2	2	2	2	1	1	3	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	63
S16	3	3	3	1	2	1	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	1	1	3	2	2	4	2	3	3	4	75
S17	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
S18	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	55
S19	0	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	49
S20	0	0	0	1	1	0	4	4	0	2	0	0	0	0	0	1	3	0	2	0	0	4	2	0	2	2	0	2	0	2	32
S21																															0
S22																															0
S23																															0
S24																															0
S25																															0
Varianza	0,75	0,64	0,75	0,31	0,63	0,84	0,7	0,91	1,09	0,56	0,95	0,84	0,65	0,65	0,51	0,49	0,69	1,01	0,65	0,55	0,84	0,89	0,59	1,05	0,29	0,89	0,66	0,33	0,84		
St ²	20,53																														
St ²	606,85																														
Alfa: α	0,999																														

K: Número de ítems

St²: Suma de varianzas de los ítems

St²: Varianza de la suma de los ítems

α: Alfa de Cronbach

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

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA – ALFA DE CRONBACH

N° ítems 35		ITEMS																																	Suma de ítems		
SUJETO	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35		
S1	3	3	3	3	3	3	0	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	4	2	3	1	1	3	3	3	2	1	0	0	4	0	78	
S2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	106	
S3	3	3	3	3	3	0	1	0	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	0	1	2	3	3	3	3	3	3	4	95	
S4	0	2	1	0	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	3	2	2	1	0	2	0	69	
S5	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
S6	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	91
S7	0	2	1	0	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	0	0	0	1	4	4	4	4	0	0	0	0	0	65	
S8	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	110	
S9	3	0	1	0	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	80
S10	0	2	1	0	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	0	0	0	1	1	3	2	2	1	0	2	0	0	56
S11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	0	2	0	0	55
S12	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	80
S13	0	2	1	0	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	0	0	0	1	1	3	2	2	1	0	2	0	0	56	
S14	0	2	2	0	2	2	0	3	1	1	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	0	1	2	0	1	3	2	0	1	54		
S15	0	2	1	0	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	0	0	0	1	1	3	2	2	1	0	2	0	0	56	
S16	1	0	3	2	0	2	0	3	2	4	2	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	0	1	1	1	2	2	83	
S17	0	2	1	0	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	0	0	0	1	1	3	2	2	1	0	2	0	0	56	
S18	2	1	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	85	
S19	0	2	1	0	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	0	4	4	4	4	3	2	2	1	0	2	0	0	85
S20	3	3	4	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	1	1	85
S21																																					0
S22																																					0
S23																																					0
S24																																					0
S25																																					0
Varianza	1,9475	1,05	1,39	2,45	1,01	1,03	1,85	0,84	0,53	0,73	0,89	1,35	1,21	1,05	0,91	1,05	1,15	0,96	0,76	0,528	0,41	0,23	1,99	2,34	1,99	1,25	1,39	0,59	0,35					2,54			
St ²	35,73																																				
St ²	1197,24																																				
Alfa: α	0,999																																				

K: Número de ítems

St²: Suma de varianzas de los ítems

St²: Varianza de la suma de los ítems

α: Alfa de Cronbach

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