



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa
Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarochirí, 2023

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

AUTORA:

Rios Aguilar, Carmen Mercedes (orcid.org/0000-0002-6146-6264)

ASESORES:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dr. Romaní Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Dra. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Quiero dedicar mi tesis principalmente a Dios, mis padres y mis hijos Lucio y Luana, que son la inspiración de mi vida, porque ellos creyeron en mí, gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron apoyándome.

Agradecimiento

Deseo expresar un sincero agradecimiento, en primer lugar, a Dios por brindarme salud, fortaleza, capacidad y por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta, a mi familia que siempre confía en mí y en los proyectos que tengo en mente, a mi familia que siempre confiaron en mí.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GERMAN VICENTE GARAY FLORES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarochirí, 2023", cuyo autor es RIOS AGUILAR CARMEN MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GERMAN VICENTE GARAY FLORES DNI: 10790283 ORCID: 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 07- 08-2023 16:20:29

Código documento Trilce: TRI - 0644776





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RIOS AGUILAR CARMEN MERCEDES estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarochiri, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual 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
RIOS AGUILAR CARMEN MERCEDES DNI: 10818483 ORCID: 0000-0002-6146-6264	Firmado electrónicamente por: CRIOSAG el 23-08- 2023 11:19:37

Código documento Trilce: INV - 1312412



Índices de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad de la Autora	v
Índices de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
3.1.1. Tipo de Investigación	14
3.1.2. Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.2.1. Clima institucional	15
3.2.2. Desempeño docente	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.3.1. Población	16
3.3.2. Muestra	16
3.3.3. Unidad de análisis	16
3.3.4. Muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel descriptivo de la variable clima institucional	19
Tabla 2	Nivel descriptivo de la variable desempeño docente	19
Tabla 3	Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk	20
Tabla 4	Prueba de hipótesis y coeficiente de correlación de las variables clima institucional y desempeño docente	20
Tabla 5	Prueba de hipótesis y coeficiente de correlación de la variable clima institucional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	21
Tabla 6	Prueba de hipótesis y coeficiente de correlación de la variable clima institucional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	22
Tabla 7	Prueba de hipótesis y coeficiente de correlación de la variable clima institucional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad	23
Tabla 8	Prueba de hipótesis y coeficiente de correlación de la variable clima institucional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	24

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de la jurisdicción de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, Ugel 15. La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo, de tipo básica y de diseño correlacional. La muestra fue censal ya que se contó con la participación de la totalidad de los docentes, es decir la muestra estuvo conformado por 45 maestros; a los cuales se les aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable en estudio, los cuales previamente fueron validados por juicio de expertos y prueba de confiabilidad por Alfa de Cronbach. Los datos obtenidos fueron sometidos a prueba de normalidad Shapiro – Wilk la cual evidenció que los datos de la variable 1, no siguen una distribución normal y los datos de la variable 2, siguen una distribución normal, por tal motivo se empleó para la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados determinaron que existe una correlación positiva considerable entre el clima institucional y el desempeño docente; de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de hipótesis y de correlación donde se obtuvo un p-valor $(0,000) < 0,05$ y un coeficiente de correlación de 0,542.

Palabras clave: Clima institucional, educación, desempeño docente.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exists between the institutional climate and teaching performance in the Simón Bolívar educational institution in the jurisdiction of Santa Eulalia, province of Huarochirí, Ugel 15. The methodology used was the quantitative approach, of a basic type and of correlational design. The sample was census since it had the participation of all the teachers, that is, the sample consisted of 45 teachers; to which two questionnaires were applied, one for each variable under study, which were previously validated by expert judgment and reliability test by Cronbach's Alpha. The data obtained were subjected to the Shapiro - Wilk normality test, which showed that the data of variable 1 do not follow a normal distribution and the data of variable 2 follow a normal distribution, for this reason it was used for the test of hypothesis Spearman's correlation coefficient. The results determined that there is a considerable positive correlation between the institutional climate and teacher performance; according to the results obtained by applying the hypothesis and correlation test where a p-value (0.000) < 0.05 and a correlation coefficient of 0.542 was obtained.

Keywords: Institutional climate, education, teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas de todo el mundo enfrentan constantes desafíos e interacciones que requieren un adecuado desarrollo de todos los actores educativos. Las instituciones educativas de hoy enfrentan el desafío de crear un clima armónico en el que todos los miembros trabajen juntos en equipo con la finalidad de que tengan las condiciones necesarias para desarrollar mejores docentes. El clima institucional es uno de los factores que determinan la motivación laboral y los niveles de desempeño.

De igual forma, la epidemia del COVID-19 ha producido grandes daños en todos los niveles y contornos de la sociedad, incluyendo negocios, la salud y la educación, y ha provocado cambios en el progreso por actividades y comportamientos de las personas. Ante la propia situación creada por la epidemia del COVID-19, suspendieron las clases hasta nuevo aviso para poder atender este tema desde el frente educativo. Esto también ha afectado el comportamiento, el trabajo y las relaciones personales entre docentes, estudiantes, administradores y padres.

A nivel nacional, ese cambio es confuso, arriesgado y lleno de gran incertidumbre. Esto es el resultado de entornos internos y externos, en los colegios que enfrentan desafíos sociales, empresariales, económicos e institucionales. Por lo tanto, en las instituciones deben tener un clima institucional que optimice la calidad de educación para todas las partes involucradas. Del mismo modo, la práctica ha demostrado que un buen clima institucional es particularmente propicio para la eficiencia, por lo que las instituciones de educación públicas necesitan una formación y educación, para influir, reconducir y mejorar la práctica educativa. Y en lo jerárquico, administrativo y docente, es necesario realizar actividades de evaluación que se diseñen como procesos educativos e investigativos actualizados y permanentes que produzcan conocimiento y permita reflexión sobre el hecho educativo y actuar.

En la institución educativa Simón Bolívar que se localiza en la jurisdicción de Santa Eulalia, de la provincia de Huarochirí, Lima Provincias, cuenta con 45 docentes del nivel secundaria, tanto nombrados como contratados, es muy primordial el trabajo docente que repercute en el aprendizaje de los estudiantes, en dichos espacios laborales se evidencia la unión y el buen trato entre los actores involucrados en la comunidad educativa. Como el docente sobresaliente avanza en el logro de los objetivos de nuestra comunidad educativa, se puede observar que el clima institucional en la I.E. es bueno, por lo que, el desempeño de los docentes no se ve alterado, por lo contrario, el docente tiene los recursos necesarios para ejercer su labor de manera óptima; debido a esto es necesario reconocer esta problemática en la I.E. y sus posibles efectos positivos en el proceso pedagógico y de gestión. Por lo tanto, en esta investigación se recolectarán los datos necesarios para poder determinar de manera concreta como el clima institucional se relaciona con el desempeño de los docentes.

En estos tiempos el clima institucional es un componente indispensable dentro de las organizaciones; debido a que, los elementos dentro de estas interactúan, se interrelacionan en el trabajo para el desarrollo organizacional para el bienestar de sus necesidades, intereses, nivel cultural y otras características de cada uno de los integrantes de las instituciones.

El problema general planteado es: ¿Cómo se relaciona el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. Simón Bolívar 2023? Los problemas específicos son ¿Existe relación entre (1) comportamiento institucional, (2) capacidad organizacional, (3) dinámica institucional y el desempeño docente en la I.E. Simón Bolívar, 2023?

Se explica hipotéticamente ya que involucra diferentes apariencias teóricas sobre las variables ampliar, por un lado, el desempeño educativo en el logro de cada resultado se basa en el marco del buen desempeño docente (Minedu, 2012). Pautas para la práctica docente con metas de éxito. Desde la práctica podemos acceder al mejoramiento de los colegios, al desarrollo de los docentes en un ambiente institucional más eficiente, teniendo en cuenta los conocimientos

adquiridos a partir de la indagación. Posteriormente, su fundamentación metodológica se afirma en herramientas adecuadas que permiten la recopilación de indagación relevante para la investigación.

El objetivo general es: Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño en los docentes de la institución educativa Simón Bolívar, 2023. El objetivo específico es: Establecer la relación entre (1) comportamiento institucional, (2) capacidad organizacional, (3) dinámica institucional y el desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.

La hipótesis general es: El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar, 2023. Las hipótesis específicas son: El clima institucional se relaciona significativamente entre (1) comportamiento institucional, (2) capacidad organizacional, (3) dinámica institucional y el desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel global ha considerado a Don et al. (2021) el clima organizacional está íntimamente relacionado con la satisfacción laboral de los docentes escolares. Los colegios que no brinden condiciones de trabajo cómodo para su personal no lograrán su visión y misión. Por lo tanto, la satisfacción laboral del educador es fundamental para mejorar el desempeño organizacional.

Valarezo (2021) es reconocido por realizar investigaciones para probar que existe alguna correspondencia entre el desempeño docente y el clima. La indagación fue correlacional, se utilizó una información aplicada a una muestra como herramienta de recolección de datos que estuvo conformada por 61 docentes y 4 personal administrativo. Los resultados obtenidos mostraron un bajo nivel de desempeño educativo (39%) y un bajo clima organizacional (46%). Por lo tanto, una correlación entre las variables de servicio y el clima podría demostrarse plenamente una proporción de relación de Rho de Spearman de 0.704.

En su investigación, Almeida (2020) estableció una conexión entre Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. Utilizó un diseño correlacional y un enfoque cuantitativo para la indagación. Se manejó un temario como técnica de recolectar datos, donde se usó un prototipo de 45 maestros. Para el análisis correlacional de empleo el estadístico Rho de Spearman evidenciando una correlación de 0,848 el cual es un grado alto positivo. El investigador concluyó que consta una relación seguida entre las variables.

Budiyono (2020) tuvo como objetivo identificar los efectos de la enseñanza y el clima organizacional en efectividad de los maestros de secundaria. La indagación tuvo una perspectiva cuantitativa y se manejó como instrumento de recopilación de datos la encuesta que se empleó a la muestra que estuvo conformada por 58 maestros. Luego del análisis, quedó claro que el 74% mostró muy claramente que existe una analogía determinante entre las variables estudiadas con un valor de 0.7. En conclusión, se puede decir que existe una concordancia positiva entre ambas estructuras en las instituciones mencionadas.

Castillo et al. (2019) vincularon la variable clima institucional con la motivación e indicaron que el clima institucional es una parte importante del clima institucional y al mismo tiempo se considera un factor importante motivar y poder lograr las metas. La motivación crea vitalidad en los miembros de la organización.

Grajales (2019) estudio Clima institucional y calidad educativa: surge de maestros y líderes de la Comunidad de Bogotá. Los métodos utilizados fueron cualitativos con un diseño transversal no experimental, se concluyó que el clima institucional interno en los colegios no es todo suficiente, debido a una serie de factores estresan el ambiente, debido a las restricciones educativas del maestro, lo que provoca un mal desempeño de los mismos y esto tiene repercusión en la calidad de los aprendizajes. El clima institucional en las escuelas encuestadas y la calidad educativa se encuentran relacionadas, según los hallazgos del estudio.

Obreque et al. (2019) esta investigación se basa en la evaluación docente en la ciudad de Osorno, el objetivo fue determinar qué variables afectan los resultados de las evaluaciones docentes de 2015 al 2016, se realizaron entrevistas escritas con preguntas de baja demanda cognitiva a los docentes de bajo rendimiento. Donde se observó que no hubo preparación y apoyo por parte de sus pares de trabajo. Reconocen que la falsa actitud de sus compañeros los ha dejado increíblemente decepcionados, molestos e irritados.

Rivai (2019) investigó el papel de la cultura y el clima organizacional en relación con factores como el interés y la eficacia de los maestros. El estudio fue nivel descriptivo e involucró a 728 maestros de diferentes instituciones educativas públicas mediante un cuestionario validado con una prevalencia y correlación positiva 0.034, perfeccionando que el clima organizacional afecta la motivación sino también la efectividad docente. Concluyen que el clima organizacional favorable aumenta la estimulación y eficiencia en los docentes, pues cuando aparecen actitudes favorables de los docentes en este espacio, esto de alguna manera afecta el desempeño.

Muralidharan et al. (2016) según un estudio del banco mundial en la India, en la entrevista anuncian con el 24 % de los maestros de escuela hay una gran escasez de profesores de alta calidad, de los siete países identificados en la región africana representan un tercio de todos los maestros de escuela primaria tienen dificultad con la multiplicación. Además, solo el 10% de docentes utilizan las mejores prácticas de enseñanza y, como resultado, la mayoría de ellos no tienen las habilidades pedagógicas para impartir conocimientos a los escolares.

Carlucci et al. (2015) el clima organizacional se describe a la cualidad distinta y multifacética de una organización que es el resultado de una fusión armoniosa de varios elementos visibles relacionados con las personas, la comunicación y las dimensiones estructurales de una organización, por otra parte, Devece et al., (2015) define el compromiso organizacional como la lealtad del personal a la organización, tienden a crear esfuerzos en nombre de la organización, de metas y valores del personal con la organización.

Schneider et al. (2013) mencionó que la cultura organizacional son suposiciones subyacentes sobre el mundo y los valores que definen la vida en la organización y la investigación del clima otorgan a un conjunto interconectado de experiencias en el trabajo. El papel de la cultura rural en la comprensión de la cultura y el desempeño organizacional, es como variable moderadora en el estudio del comportamiento organizacional.

Mc Neil et al. (2009) notaron que mientras que para algunos autores estas ideas son similares, para otros la distinción es que el clima escolar pone énfasis en las apreciaciones compartidas mientras que la cultura escolar pone énfasis a las reglas y valores. Algunos sostienen que la cultura se expresa a través de sus normas, valores, virtud y clima.

Leithwood et al. (2008) dirigir una escuela requiere trabajo en equipo, de ahí la atribución o delegación de funciones los líderes educativos. La investigación encuentra un mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes cuando el director está descentralizado.

Pajares (2006) afirmó que los ejercicios de eficacia personal dan un impacto significativo en el desempeño docente da énfasis en la educación, por lo que se fomenta la investigación. Además, es claro que los estudios de autoeficacia docente es su capacidad para llevar a cabo tareas académicas y el aprendizaje de los alumnos.

Harvey et al. (1993) exploran una variedad de áreas para conceptualizar el desempeño docente es cambiar gradualmente el aprendizaje, atender las necesidades sociales y mejorar las habilidades de los estudiantes. Los docentes son encargados de mejorar la calidad del proceso educativo.

Mayer et al. (1988) consideraron organizacional compromiso en dos dimensiones: compromiso continuo; es decir, el deseo de permanecer en la organización y compromisos de valor; significa esfuerzo adicional para la organización. La triple dimensión de Meyer y Allen son principalmente diferentes en función de la mentalidad que relaciona el individuo a la organización, sino el resultado del comportamiento de los tres componentes del compromiso es similar porque están relacionados con trabajando en la organización, mientras que en el modelo de Meyer y Shoorman

Becker (1960) señaló que cuando se enfrentan a tareas no laborales, las personas toman las llamadas decisiones “laterales”, pero solo cuando se dedican a actividades dentro de su dominio. En particular, trata de lograr otros objetivos importantes.

A nivel nacional, planteó a Flores (2022) Clima Institucional y Efectividad de Educación en Sarín, 2022. Los resultados fueron significativamente positivos entre las variables. Esto quiere decir que los docentes prefieren actividades motivacionales relacionadas con la satisfacción, el reconocimiento de actividades que fortalezcan el clima institucional y su desempeño. En conclusión, la hipótesis es nula porque el p-valor $<0,05$, indica que hay una relación entre el clima institucional y la eficacia docente.

Laredo (2021) desarrolló el propósito de ver el cambio de clima institucional y el trabajo pedagógico en un colegio privado. En la indagación fue cuantitativo y diseño correlacional. Existe una correspondencia significativa entre ambas variables de investigación.

Enciso et al. (2020) es una cualidad que refleja en determinado contexto, que da el desarrollo de conjuntos de habilidades y emociones en un ambiente educativo. El clima institucional fortalece las relaciones intrapersonales e interpersonales, así como la comunicación, trabajo colaborativo, mostrando seriedad en cada una de las funciones que desempeña y las actividades, con el propósito de alcanzar un clima idóneo para mejorar el desenvolvimiento del maestro, alcanzar un buen clima institucional es beneficiar el desempeño.

Ruíz (2020) Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. Asumió como principal plan encontrar la correspondencia entre estas dos variables. El enfoque empleado fue cuantitativo, el tipo no experimental y correlacional. Se manejó la indagación como medio de recoger datos a 100 maestros y tres personales administrativos. Los resultados obtenidos el 56% indicaron que el clima organizacional es correcto, mientras que el 61% estimó que los docentes pueden manejar bien sus tareas pedagógicas; por otro lado, el coeficiente de correlación fue de 0,0604.

Tejada (2019) estudió la concordancia entre el clima institucional y el desempeño de los maestros en la I.E. Se trabaja con el diseño correlacional. Se recopila y emplea el cuestionario para cada una de las variables los cuales estuvieron conformados por 25 y 12 preguntas respectivamente, antes de la aplicación de dichos instrumentos estos pasaron por validación y confiabilidad. La prueba de correlación de Rho de Spearman arrojó resultado de 0,840; se estableció conclusión una correlación efectiva alta entre las dos variables en estudio.

Paredes y Chuquipiondo (2018) realizaron un estudio sobre la conexión entre la cultura institucional y el éxito académico. Está conformada por 90 docentes

que respondieron un cuestionario y se realizó mediante método cuantitativo y un diseño no experimental con contextos descriptivos. Deducciones arrojaron que el clima institucional es habitual a las cualidades de los maestros, las relaciones interpersonales y su declaración; por otra parte, el 80.8% de los encuestados reflejan un buen nivel de desempeño docente donde se identifica su labor didáctica y académica de acuerdo a la planificación educativa. La prueba de correlación concluyó que el valor de p es superior a 0.05, se determina que no consta una correlación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente.

El clima institucional en el presente trabajo de investigación según Enciso y Mamani (2020) es una cualidad que refleja en determinado contexto, que da el desarrollo de conjuntos de habilidades y emociones en un ambiente educativo. El clima institucional fortalece las relaciones intrapersonales e interpersonales, así como la comunicación, trabajo colaborativo, mostrando seriedad en cada una de las funciones que desempeña y las actividades, con el propósito de alcanzar un clima idóneo para mejorar el desenvolvimiento del maestro, alcanzar un buen clima institucional es beneficiar el desempeño de algún integrante de una institución educativa, pues será más útil la educación de calidad donde los educandos desarrollan competencias.

Chiavenato (2000) afirma que el alcance de la organización está relacionado con las condiciones del ambiente de trabajo de los colaboradores; También tiene en cuenta la imagen que los empleados obtienen de su espacio de trabajo, lo que afecta la forma en que trabajan. Esto afecta su satisfacción con el medio ambiente. Es decir, si es motivador o no, lo que determina su satisfacción y por ende el impacto en su trabajo

Briones (2017) el clima institucional es el ambiente que surge en el colegio a partir de las vivencias diarias de sus integrantes. Asimismo, incluye aspectos como el trato entre docentes en la institución educativa, donde se realiza la información, la interacción y trabajo colaborativo. Clima organizacional en su entorno debe haber motivación y crear condiciones de convivencia armoniosas, dicho clima es necesario en las escuelas porque es directo o indirectamente con

las características necesarias del ambiente de aprendizaje en los estudiantes, docentes, líderes, administradores e incluso los propios padres de familia, y el impacto profesional y/o personal en su trabajo y efectividad personal, así como en las relaciones con sus colegas, supervisores y familiares.

Rico (2016) El clima institucional permite la identificación entre los miembros la forma de llevar a cabo la organización con miras al correcto funcionamiento del conjunto. Además, también proporciona un marco sistemático para analizar aquellos rasgos estructurales que tienen su propio estilo de funcionamiento en función de la organización educativa. El clima institucional ayuda a incentivar, evaluar el desarrollo de habilidades individuales y grupales para que la organización pueda desarrollarse de manera independiente y evolucionar, hacia una organización competente y flexible que permita la adaptación y transformación. requisitos y cambios en el entorno educativo

En la teoría se tiene en cuenta la dimensión de la primera variable, el comportamiento institucional es un sistema normativo de vivencias y tradiciones orientados a la acción del lugar donde los individuos se involucran en el comportamiento institucional, deben estar preparados para desempeñar un papel apropiado. Estos son usados con las diferencias de personalidad individuales a menudo se ven influenciadas en el código formal, en algún grado de comportamiento institucional del conflicto interno a veces la asociación se debe a conflictos de personalidad, pero más a menudo conduce a un conflicto entre los roles institucionales.

La segunda dimensión se consideró la capacidad organizacional según Añez et al. (2010) se constituyen el conjunto de capacidades y habilidades que una organización utiliza para coordinar e integrar recursos y capacidades internas y externas. Una parte importante de esta capacidad organizacional consiste en un conjunto complejo de habilidades y destrezas para, por un lado, integrar diferentes conocimientos técnicos en soluciones técnicas funcionales y, por otro lado, para integrar este sistema técnico articulado con diferentes procesos organizacionales (diseño, producción, mantenimiento, gestión, estrategias, etc.)

La tercera dimensión la dinámica institucional según Nava, H. (2009) esto confirma que las dinámicas institucionales son visibles en lo social y psicológico, una institución donde las personas actúan, enfrenta las dificultades con los problemas y tratan de solucionarlos. Esto sucede no solo en situaciones arriesgadas y críticas, sino también en situaciones favorables y óptimas. El nivel de dinamismo, está determinado por la presencia de los mecanismos y estrategias utilizadas para actuar en las decisiones implementadas en la organización.

La segunda variable es el desempeño docente. Según Elliott (2015) el desempeño docente es un proceso ordenado y gradual para el aprendizaje. Los estándares describen actividades, por lo tanto, describen los roles de los individuos en la profesión. Para los docentes, el propósito de los estándares es definir la calidad de la enseñanza. Un profesor debe saber y ser capaz de hacer para responder a los estándares que se utilizan en los sistemas de evaluación del desempeño para evaluar a los maestros. En general, se acepta que cualquier sistema de evaluación eficaz se basa en estándares y una comprensión común de la calidad de la enseñanza.

Rivas (2010) sostiene que la importancia de la eficacia del maestro vive ser importante para cambiar y promover la eficacia del sistema educativo. Se debe utilizar la medición del rendimiento instrumentos confiables que nos permiten avanzar en nuestra práctica pedagógicas que mejoran el aprendizaje de quienes las reciben educación.

Flores et al. (2018) explican que existen cinco factores en la enseñanza. El factor didáctico se refiere al beneficio de un área determinada donde el maestro corresponde utilizar diferentes procedimientos, técnicas y principios. Lograr la comunicación expresada mediante diversos materiales didácticos y herramientas. El factor personalidad incide directamente en los valores de la personalidad de cada docente, su comportamiento está relacionado con la parte laboral, ética e individual. Un factor motivacional relacionado con el momento en que intenta involucrar a los estudiantes, cuando prestan más atención a la conciencia, el interés y el enfoque

en los objetivos y temas que desea lograr en la lección. La orientación se refiere al apoyo que los maestros brindan a los educandos para mejorar los resultados del aprendizaje. El factor capacidad docente hace referencia a la capacidad del maestro para ayudar a los estudiantes a lograr el aprendizaje deseado en las materias cursadas mediante una enseñanza consistente, sistemática y clara; de esta forma se consiguen mejoras en el rendimiento de cada alumno.

Según Harvey y Green (1993) La eficacia docente se refiere a la formulación de aspectos cuantitativos y cualitativos particularmente importantes para el desarrollo profesional pedagógico, eso quiere decir la calidad del trabajo de los maestros como aquellos que realizan perfectamente sus quehaceres pedagógicos ello se demuestra en las aulas. Para que se desarrollen al más alto nivel, deben fijarse en la relación existente entre eficiencia y eficacia.

En el marco del buen desempeño docente se plantean dominios que están en investigación serán empleadas como dimensiones con la finalidad de evaluar el desempeño docente (Minedu, 2012). Desarrollarán cada una de las dimensiones de la investigación:

La primera dimensión es preparar para el aprendizaje de los estudiantes; esto incluye aspectos como el diseño de la vertiente pedagógica, relacionada con un ambiente inclusivo y de respeto a cada cultura, y las características de la parte cultural, social e intelectual de cada conjunto de educandos. También incluye información pedagógica y normativa, materiales de formación, estrategias didácticas y evaluación.

La segunda dimensión enseñar para el aprendizaje de los educandos, esto hace referencia al proceso de gestión del aula específicamente al proceso de enseñanza y aprendizaje, tomando en cuenta la inclusión, el respeto a la diversidad y generar un clima propicio para el aprendizaje. Relacionado con la mediación pedagógica, promoviendo un ambiente propicio para un adecuado aprendizaje, conociendo y utilizando diversos contenidos, desarrollando una motivación continua, empleando siempre diferentes estrategias, métodos utilizando materiales

didácticos. También incluye el uso de criterios de evaluación y de herramientas para conocer los desafíos y logros del aprendizaje (Minedu, 2012).

La tercera dimensión es la participación en la gestión escolar orientada a la comunidad, esto hace referencia a observar y conocer la colaboración de la dirección de la organización desde una perspectiva democrática, logrando así la colaboración interna, la participación y comunicación efectiva en las fases de desarrollo de la organización.

La cuarta dimensión es desarrollar la profesionalidad y la identidad docente, esto incluye la comprensión de la propia práctica docente, lo que contribuye al desarrollo y formación profesional. Donde al reflexionar y analizar la práctica tuya y de los demás, mejoras e intervienen en nuestro desarrollo como profesional. Se consideró adecuado utilizar estas cuatro áreas como las cuatro dimensiones a evaluar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

En la indagación, utilizará el enfoque cuantitativo de los datos recopilados serán procesados a través de técnicas estadísticas. Arias et al. (2022) menciona que el enfoque cuantitativo donde una datos continuos u ordinales de una población determinada para su posterior procesamiento a través de diversas técnicas como, dibujos de dispersión, regresión lineal, tabla de frecuencia y otras metodologías. Los datos obtenidos para el presente trabajo serán recopilados por dos encuestas que se aplica a la población, primero se empleará la estadística descriptiva para el procesamiento de datos y seguidamente para la prueba de hipótesis y correlación para esto emplear el estadístico Rho de Spearman.

3.1.1. Tipo de Investigación

La presente investigación será de tipo básica, que para Valderrama (2013) en cuanto a la investigación se va escuchar diversas teorías científicas existentes relacionadas con la pregunta de investigación, estas teorías forman la base científica de un marco teórico. Luego, formular una hipótesis y contrastar con la realidad problemática para llegar a una conclusión teórica.

3.1.2. Diseño de investigación

Se utiliza el diseño no experimental, las variables en estudio no se ven afectadas por las condiciones o estímulos experimentales, dando como resultado un diseño no experimental. De lo contrario, se estudia a los individuos en su entorno natural sin manipular ni controlar la situación. Los métodos utilizados son métodos deductivos hipotéticos porque se basan en suposiciones. En otras palabras, comience con una teoría de alto nivel y luego considere aspectos específicos más adelante (Arias et al., 2022).

Sigue un marco de correlación descriptivo que ocurre cuando se observan, explican y respaldan muchos aspectos de una situación. Solo dos variables relevantes, sin uso o tratamiento inusual de las variables, sin análisis de causa y efecto, (Sousa et al., 2007). De otro modo, al ser un estudio transversal, es una

característica importante ya que solo se recopilan los datos una sola vez y en mismo momento (Manterola 2019).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Clima institucional (V1)

Definición conceptual: el clima institucional representa al estado del ambiente condicionado dentro de la institución educativa que tiene un impacto negativo o positivo entre los docentes y directivos que integran la escuela en relación a las visiones y metas que se persiguen (Brunet, 1987).

Definición operacional: Se emplea como instrumento el cuestionario el cual está compuesto por tres dimensiones, que engloban 10 indicadores y 35 preguntas politómicas en escala de Likert.

3.2.2. Desempeño docente (V2)

Definición conceptual: el desempeño docente se considera en el marco de las buenas calificaciones del docente. Esta práctica es compleja debido a que se requiere una reflexión continua sobre las acciones para saber actuar bajo una visión autónoma, crítica y orientar la toma de decisiones dentro de la labor docente. Estas acciones se desarrollan como parte de las dinámicas de interacción estudiantil que median en el aprendizaje. Sin embargo, más allá de eso, es el papel de los docentes que se vuelve aún más valioso cuando se toman en consideración las interacciones entre ellos y la comunidad educativa de una manera reflexiva y ética (Minedu 2012).

Definición operacional: Se emplea como instrumento el cuestionario que está compuesto por 4 dimensiones (dominios del MBDD), que engloban 9 indicadores (competencias del MBDD). Además, el cuestionario está compuesto por 40 preguntas politómicas en escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población en su generalidad de personas que serán objeto de la investigación y que tienen características comunes. Para Mejía (2005) la población son todos los elementos de la observación en su conjunto definidos por el sabio pacto con la concreción de la observación. La población estará conformada por 45 docentes de la I.E. Simón Bolívar de la jurisdicción de Santa Eulalia Huarochirí.

3.3.2. Muestra

Una muestra es un subconjunto de una población obtenida mediante métodos probabilísticos o no probabilísticos. Según Gallardo (2017), la muestra es un subconjunto representativo de la cantidad que se realiza el experimento. Los datos recopilados se derivan de exposiciones, y perfiles de población basadas en situaciones problemática de investigación. Fue obtenida mediante el muestreo no probabilístico y está conformada por 45 maestros en la modalidad de nombrados y contratados de la I.E. Simón Bolívar de la jurisdicción de Santa Eulalia.

3.3.3. Unidad de análisis

En esta investigación la unidad de análisis será cada docente de la I.E. Simón Bolívar de la jurisdicción de Santa Eulalia Huarochirí, 2023.

3.3.4. Muestreo

La técnica utilizada para determinar la muestra es el muestreo. Cuando esta técnica se aplica a una población, los números se determinan mediante cálculos u operaciones estadísticas donde cada individuo de la población tiene la misma probabilidad de pertenecer a la muestra. La técnica de muestreo se emplea cuando la población es grande y es muy costoso o imposible realizar el experimento con todos. Las poblaciones pequeñas, no requieren técnicas de muestreo (Mejía, 2005). Este estudio utilizó un muestreo no probabilístico de tipo censal debido a que la población será la muestra del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cabezas et al. (2018) se utilizó con fines de investigación para conocer opiniones y percepciones sobre preguntas que se formulan con base en el proceso de manipulación de variables. Esto le permite extraer información y analizar cuantitativamente para obtener resultados.

El instrumento que se manejó para ambas variables es el cuestionario, los cuales están compuestos por una serie de preguntas organizadas y estructuradas que serán contestadas por la muestra para poder recopilar los datos necesarios para someterlos a un procesamiento estadístico. Antes de aplicar los instrumentos ambos fueron sometidos a validez y confiabilidad.

La validez, según Hernández y Mendoza (2018), la afectividad de las herramientas de investigación depende del grado de precisión que asegure mediciones precisas de las variables de investigación. Se deben considerar el contenido, los criterios de diseño, opinión de experto y comprensión del equipo para determinar la idoneidad.

La confiabilidad se refiere al grado en que el instrumento produce los mismos resultados cuando se usa repetidamente en la misma área de investigación Horna (2012). Se realiza una prueba piloto antes de aplicar el instrumento a una muestra. Debido a la naturaleza multi-item de las preguntas del cuestionario, se utilizó una prueba de credibilidad con el estadístico Alfa de Cronbach para procesar los datos obtenidos. Para comparar los dos coeficientes alfa de Cronbach, es necesario demostrar si es científicamente necesario probar tamaños de efecto muy pequeño y muy grande (Bujang et al., 2018).

3.5. Procedimientos

Se estableció la problemática a indagar y se formaron las dos variables de estudio, seguidamente se realizará la coordinación con la dirección de la institución educativa Simón Bolívar, para lo cual se enviará una carta pidiendo la autorización para poder iniciar la investigación. Una vez aprobado, se aplica una herramienta compuesta por variables, dimensiones, métricas y preguntas. Después de tener los

datos se creará una base de datos en Excel y dicha base de datos será procesada por el software SPSS para probar conjeturas y luego discutirlos.

3.6. Método de análisis de datos

Primero, se realizará una prueba piloto de la herramienta de encuesta, luego, debido a la naturaleza de la pregunta, se utiliza la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Luego se aplica el cuestionario a toda la población y los datos resultantes se someten a una prueba de normalidad utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov con un tamaño de la muestra. Después se emplearon técnicas estadísticas descriptivas para realizar tablas de frecuencias y gráficos de barras. Aplicar técnicas de estadística de inferencia para la probar hipótesis y determinar el grado de correlación. En este caso hay dos escenarios. Si la prueba de normalidad indica que los datos son normales, es decir, paramétricos, entonces el estadístico de prueba de hipótesis de Pearson es correlación. Si la prueba de normalidad indica que los datos no son normales o paramétricos, se usa la estadística Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

En la indagación, la preservación en secreto de los datos preliminares de la cantidad de estudio fue una consideración primordial. De manera similar, antes de que se iniciara la investigación se dialogó con los responsables de la I.E. para su aprobación. Por otra parte, se tuvo en cuenta la normativa por la universidad en cuanto a la elaboración de la investigación y se siguió la norma APA. El sistema turnitin también se usó para clasificar las similitudes dentro de la investigación, eliminando así suceso de plagio. Finalmente, los datos recolectados con herramientas aplicadas a la población fueron tratados como si hubieran sido recolectados sin manipulación o modificación de los datos que ocurrieron en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel descriptivo de la variable clima institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	1	2,2	2,2	2,2
Bueno	44	97,8	97,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

De los 45 docentes encuestados, el 2% (1) manifiestan que en la institución educativa existe un regular clima institucional y 98% (44) manifiestan que en la institución educativa existe un buen clima institucional.

Tabla 2

Nivel descriptivo de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Suficiente	12	26,7	26,7	26,7
Destacado	33	73,3	73,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

De los 45 docentes encuestados, el 27% (12) evidencian que se encuentran en un nivel suficiente en el desarrollo de las 9 competencias del marco de buen desempeño docente y 73% (33) evidencian que se encuentran en un nivel destacado en el desarrollo de las 9 competencias del marco del buen desempeño docente

4.2 Análisis inferencial

Tabla 3

Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,940	45	,021
Desempeño docente	,976	45	,461

En la tabla 3 muestra los resultados de la prueba nos evidencian que los datos para la variable 1, no son normales, y para la variable 2, son normales, se optará por trabajar con el estadístico Rho de Spearman para la prueba de correlación y la prueba de hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

- H₀** El clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.
- H₁** El clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.

Tabla 4

Prueba de hipótesis y coeficiente de correlación de las variables clima institucional y desempeño docente

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,542**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

En la tabla 4 se evidencian los resultados de la prueba de hipótesis y de correlación a través del estadístico Rho de Spearman, el cual nos arrojó como

resultado un p-valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,542; entonces se concluye que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de la jurisdicción de Santa Eulalia.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀ El clima institucional no se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.

H₁ El clima institucional se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.

Tabla 5

Prueba de hipótesis y coeficiente de correlación de la variable clima institucional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Clima institucional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,437**
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	45	45
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,437**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	45	45

En la tabla 5 se evidencian los resultados de la prueba de hipótesis y de correlación a través del estadístico Rho de Spearman, el cual nos arrojó como resultado un p-valor de 0,003 y un coeficiente de correlación de 0,437; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y de acuerdo con Hernández et al. (2014), si el

coeficiente de correlación se encuentra entre 0.11 a 0.50, existe una correlación positiva media; entonces se concluye que existe una relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Simón Bolívar del distrito de Santa Eulalia.

Hipótesis específica 2

H₀ El clima institucional no se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.

H₁ El clima institucional se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.

Tabla 6

Prueba de hipótesis y coeficiente de correlación de la variable clima institucional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Clima institucional	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,456**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	45	45
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	45	45

En la tabla 6 se evidencian los resultados de la prueba de hipótesis y de correlación a través del estadístico Rho de Spearman, el cual nos arrojó como resultado un p-valor de 0,002 y un coeficiente de correlación de 0,456; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y de acuerdo con Hernández et al. (2014), si el

coeficiente de correlación se encuentra entre 0.11 a 0.50, existe una correlación positiva media; entonces se concluye que existe una relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Simón Bolívar del distrito de Santa Eulalia.

Hipótesis específica 3

H₀ El clima institucional se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.

H₁ El clima institucional se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.

Tabla 7

Prueba de hipótesis y coeficiente de correlación de la variable clima institucional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad

		Clima institucional	Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad
Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	45	45
Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	45	45

En la tabla 7 se evidencian los resultados de la prueba de hipótesis y de correlación a través del estadístico Rho de Spearman, el cual nos arrojó como resultado un p-valor de 0,001 y un coeficiente de correlación de 0,489; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y de acuerdo con Hernández et al. (2014), si el

coeficiente de correlación se encuentra entre 0.11 a 0.50, existe una correlación positiva media; entonces se concluye que existe una relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad en la institución educativa Simón Bolívar del distrito de Santa Eulalia.

Hipótesis específica 4

H₀ El clima institucional no se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.

H₁ El clima institucional se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.

Tabla 8

Prueba de hipótesis y coeficiente de correlación de la variable clima institucional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Clima institucional	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

En la tabla 8 se evidencian los resultados de la prueba de hipótesis y de correlación a través del estadístico Rho de Spearman, el cual nos arrojó como resultado un p-valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,528; por lo tanto,

se rechaza la hipótesis nula y de acuerdo con Hernández et al. (2014), si el coeficiente de correlación se encuentra entre 0.51 a 0.75, existe una correlación positiva considerable; entonces se concluye que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Simón Bolívar del distrito de Santa Eulalia.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al análisis descriptivo de la investigación en primer lugar se describirán los resultados de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones, en segundo lugar, se realizará una descripción de los objetivos de la investigación a través de los resultados obtenidos mediante las tablas de contingencia y por último se describirán los resultados del coeficiente de correlación y la prueba de hipótesis, todos los resultados se compararán con los obtenidos en otras investigaciones nacionales e internacionales.

Con respecto a la primera variable, de los 45 maestros objeto de estudio, 2.2% de ellos mencionaron que en la institución educativa donde laboran existe un regular clima institucional y el 97.8% de los docentes mencionaron que existe un buen clima institucional en la institución educativa donde laboran.

Con respecto a la primera dimensión, comportamiento institucional, de la primera variable 4.4% de los maestros encuestados mencionaron que existe un regular comportamiento institucional y 95,6% mencionaron que existe un buen comportamiento institucional en la institución educativa donde laboran.

Con respecto a la segunda dimensión, capacidad organizacional, de la primera variable 11.1% de los maestros encuestados mencionaron que existe una regular capacidad organizacional y el 88.9% de los maestros mencionaron que existe una buena capacidad organizacional en la institución educativa donde laboran.

Con respecto a la tercera dimensión, dinámica institucional, de la primera variable 4.4% de los maestros encuestados mencionaron que existe una regular dinámica institucional y el 95.6% de los maestros mencionaron que existe una buena dinámica institucional en la institución educativa donde laboran. Por otra parte, con respecto a la segunda variable, de los 45 maestros el 26.7% demostró un suficiente desempeño docente y un 73.3% evidenció un destacado desempeño docente.

Con respecto a la primera dimensión, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de la segunda variable 28.9% de los maestros evidenciaron un suficiente desarrollo y el 71.1% de los maestros evidenció un destacado desarrollo del dominio preparación para el aprendizaje de los estudiantes del marco de buen desempeño docente.

Con respecto a la segunda dimensión, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de la segunda variable el 24.4% de los maestros evidenció un suficiente desarrollo y el 75.6% de los maestros evidenció un destacado desarrollo del dominio enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del marco de buen desempeño docente.

Con respecto a la tercera dimensión, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de la segunda variable el 2.2% de los maestros evidenció que está en proceso, el 42.2% de los maestros evidenció un suficiente desarrollo y un 55.6% de los maestros evidenció un destacado desarrollo del dominio participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del marco de buen desempeño docente.

Con respecto a la cuarta dimensión, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, de la segunda variable el 4.4% de los maestros evidenció que está en proceso, el 35.6% de los maestros evidenció un suficiente desarrollo y un 60% de los maestros evidenció un destacado desarrollo del dominio desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del marco de buen desempeño docente.

El objetivo general planteado fue establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño en los docentes de la institución educativa Simón Bolívar, los resultados obtenidos evidencia que del 100% de los maestros encuestados, el 2.2% mencionaron que en las instituciones educativas donde laboran existe un regular clima institucional y demostraron un suficiente desempeño docente, el 24.4% mencionaron que existe un buen clima institucional y

demonstraron un suficiente desempeño docente y el 73.3% mencionaron que existe un buen clima institucional y demostraron un destacado desempeño docente.

Con respecto al primer objetivo específico planteado, determinar la relación que existe entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Simón Bolívar, del 100% de los maestros encuestados, el 28.9% mencionaron que en las instituciones educativas donde laboran existe un buen clima institucional y demostraron un suficiente desarrollo en el dominio preparación para el aprendizaje de los estudiantes de marco de buen desempeño docente, el 2.2 % mencionaron que existe un regular clima institucional y demostraron un destacado desarrollo en el dominio preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el 68.9% mencionaron que existe un buen clima institucional y demostraron un destacado desarrollo en el dominio preparación para el aprendizaje de los estudiantes del marco de buen desempeño docente.

Un resultado similar lo obtuvo Flores (2022) en una investigación que tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en una institución pública del distrito de San Martín de Porres, el investigador determinó que del 100% de maestros encuestados el 30% de ellos evidenciaron que en la institución educativa donde laboran existe un agradable clima laboral por lo tanto su desempeño docente es alto.

Otro resultado similar lo encontramos en una investigación realizada por Tejada (2019) la cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco, los resultados evidenciaron que del 100% de maestros el 22.6% mencionó que en la institución educativa donde laboran existe un alto clima institucional y ellos evidencian un alto desempeño docente.

Con respecto al segundo objetivo específico planeado, determinar la relación que existe entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Simón Bolívar, del 100% de los maestros

encuestados, el 2.2% mencionaron que en las instituciones educativas donde laboran existe un regular clima institucional y demostraron un suficiente desarrollo del dominio enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del marco de buen desempeño docente, 22.2% mencionaron que existe un buen clima institucional y demostraron un suficiente desarrollo del dominio enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el 75.6% mencionaron que existe un buen clima institucional y demostraron un destacado desarrollo del dominio enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del marco de buen desempeño docente.

Con respecto al tercer objetivo específico planteado, determinar la relación que existe entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad de la institución educativa Simón Bolívar, del 100% de los maestros encuestados, el 2.2% mencionaron que en las instituciones educativas donde laboran existe un buen clima institucional y demostraron que se encuentran en proceso en el desarrollo dominio gestión de la escuela articulada en la comunidad del marco de buen desempeño docente, 2.2% mencionaron que existe un regular clima institucional y demostraron un suficiente desarrollo del dominio gestión de la escuela articulada en la comunidad, el 40% mencionaron que existe un buen clima institucional y evidenciaron un suficiente desarrollo del dominio gestión de la escuela articulada en la comunidad y un 55.6% mencionaron que existe un buen clima institucional y evidenciaron un destacado desarrollo del dominio gestión de la escuela articulada en la comunidad del marco de buen desempeño docente.

Con respecto al cuarto objetivo específico planteado, determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Simón Bolívar, del 100% de los maestros encuestados, el 4.4% mencionaron que en las instituciones educativas donde laboran existe un buen clima institucional y demostraron que se encuentran en proceso en el desarrollo del dominio desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, 2.2% mencionaron que existe un regular clima institucional y demostraron un suficiente desarrollo del dominio desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 33.3% mencionaron que existe un buen clima institucional

y evidenciaron un suficiente desarrollo del dominio desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y un 60% mencionaron que existe un buen clima institucional y evidenciaron un destacado desarrollo del dominio desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del marco de buen desempeño docente.

Con respecto al análisis correlacionales e inferenciales de los datos los resultados determinaron que existe una relación positiva significativa entre las variables clima institucional y el desempeño docente en la I.E. Simón Bolívar, de la jurisdicción de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, Ugel 15, de acuerdo a los resultados obtenidos al someter la hipótesis a contraste se alcanzó un p-valor de $0,000 < 0,05$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,752; al respecto se puede encontrar resultados similares en la tesis de Valarezo (2021) ejecutó una investigación similar en una unidad educativa de Guayaquil, donde su objetivo fue verificar si el desempeño de los docentes y el clima organizacional tienen alguna relación: el investigador obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman de 0,704; el investigador perfeccionó que existe una correlación positiva considerable entre las variables en estudio.

De la misma manera, en una investigación que realizó Almeida (2020) la cual tuvo como objetivo plantear la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en una I.E. de Guayaquil, después de aplicar la técnica de correlación de Spearman obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de 0,848 con lo cual concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables clima organizacional y desempeño docente.

Reforzando los antecedentes mencionados en la investigación de Flores (2022) sobre clima institucional y desempeño docente en una I.E.P. de Sarín, el investigador después de aplicar la prueba de correlación obtuvo como resultado un coeficiente de Spearman de 0,797; por lo cual concluyó que entre ambas variables existe una correlación positiva muy fuerte.

Por otra parte, sumando a los resultados obtenidos, Tejada (2019) realizó un estudio donde buscó determinar la relación entre el clima institucional y el

desempeño docente en la I.E. Serapio Calderón Lazo de la Vega de Paucartambo, el investigador obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman de 0,840; por lo cual el investigador concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables clima institucional y desempeño docente.

Las investigaciones arriba mostradas, realizadas en diferentes ámbitos, evidencian que existe una correlación entre las variables clima institucional y desempeño docente, corroborando los efectos obtenidos en esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una correlación positiva considerable entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. Simón Bolívar de la jurisdicción de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, Ugel 15; de acuerdo a las deducciones obtenidos al aplicar la prueba de hipótesis y de correlación donde se obtuvo un p-valor $(0,000) < 0,05$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,542.

Segunda: Existe correlación positiva media entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Simón Bolívar de la jurisdicción de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, Ugel 15; de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de hipótesis y de correlación donde se obtuvo un p-valor $(0,003) < 0,05$ y un coeficiente de Spearman de 0,437.

Tercera: Existe correlación verdadera entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Simón Bolívar de la jurisdicción de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, Ugel 15; de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de hipótesis y de correlación donde se obtuvo un p-valor $(0,003) < 0,05$ y un coeficiente de Spearman de 0,456.

Cuarta: Existe correlación verdadera entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad en la I.E. Simón Bolívar de la jurisdicción de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, Ugel 15; de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de hipótesis y de correlación donde se obtuvo un p-valor $(0,001) < 0,05$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,489.

Quinta: Existe una correlación positiva considerable entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. Simón Bolívar de la jurisdicción de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, Ugel 15; de acuerdo a las deducciones obtenidos al aplicar la prueba de hipótesis y de correlación donde se obtuvo un p-valor $(0,001) < 0,05$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,528.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se encarga a la Ugel 15 considere los resultados logrados en esta indagación para que pueda tomar decisiones con el clima institucional y desempeño docente y realzar las correcciones necesarias para perfeccionar la eficacia educativa de las I.E.

Segunda: La Ugel 15 debería realizar coordinación con los directores, subdirectores y si en caso hubiera coordinadores pedagógicos para que mejoren el clima institucional en las escuelas y de esta manera los docentes tengan un mejor desempeño.

Tercera: La Ugel 15 en coordinación con consultores especialistas sobre clima institucional deberían realizar charlas, talleres y eventos orientados a los líderes de las I.E. para que estos mejoren sus habilidades de liderazgo y puedan propiciar un buen clima institucional en las escuelas.

Cuarta: La Ugel 15 debería realizar visitas en las diversas instituciones educativas para brindar asesoría y talleres a los directivos y docentes para mejorar el clima institucional, por otra parte, la Ugel debería de brindar los materiales adecuados como mobiliarios, recursos tecnológicos, materiales, libros y demás artículos para que los docentes se sientan cómodos en su lugar de trabajo.

Quinta: Se aconseja a los futuros investigadores tomar como punto de partida esta indagación de diseño correlacional para realizar futuras investigaciones cuasiexperimentales y poder determinar de manera más precisa la influencia entre las variables clima institucional y desempeño docentes, y poder replicar sus resultados a todas las I.E. de la provincia de Huarochirí y mejorar la calidad educativa en beneficio de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica, 2(5), 85-95. <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>
- Álvarez, S. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. Análisis Filosófico, 35(1), 13-26. <https://www.redalyc.org/pdf/3400/340042261002.pdf>
- Áñez Méndez, C., y Petit E. E. (2010). Capacidad organizacional en la implementación de sistemas computarizados. Casos: Propilven y LUZ FM 102.9. Revista Venezolana de Gerencia, 15(52), 604-618. <https://acortar.link/z3mN3K>
- Araujo, J y Brunet, I. (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones. En caso de una empresa aeronáutica. Publicacions URV. <http://llibres.urv.cat/index.php/purv/catalog/download/13/14/40-1?inline=1>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Biblioteca Nacional del Perú. <https://n9.cl/f6m5n>
- Briones, M. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. Revista Perspectiva, 18(1), 27-33. Obtenido de <https://n9.cl/fvk0n>
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas. <https://n9.cl/unl4i>
- Budiyono, L. y Fitria, H. (2020). The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance. Electronic Research

Journal of Social Sciences and Humanities, 2(2), 172-187.
<https://www.researchgate.net/publication/341432737>

Bujang, M. A., Omar, E. D., & Baharum, N. A. (2018). A review on sample size determination for Cronbach's alpha test: a simple guide for researchers. *The Malaysian journal of medical sciences: MJMS*, 25(6), 85.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6422571/>

Cabero, J. y Llorente, M. (2013), La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información (TIC). *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 7(2), 11-22.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/eduweb/v7n2/art01.pdf>

Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas
<https://n9.cl/sd73i>

Carlucci, D., y Schiuma, G. 2015. Organizational Climate as Performance Driver: Health Care Workers' Perception in a Large Hospital. *Journal of Health Management*, 16, (4), 583–594.
https://ualresearchonline.arts.ac.uk/id/eprint/7586/1/2014-15_JournalofHealthManagement-Carlucci-583-94.pdf

Castillo, E., Medina, M., Bernardi, J., Reyes, C., y Ayala, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micronetwork in Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1-13.
<https://scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

Cardona, P. y Wilkinson, H. (2006) Trabajo en equipo. IESE Business School – Universidad de Navarra.
<https://arodi.yolasite.com/resources/Trabajo%20en%20equipo-IESE.pdf>

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Mc Graw-Hill.
<https://n9.cl/eoh1j>
- Dhar, R. 2015. Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment. *Tourism Management*, 46(1), 419-430. Netherlands <https://n9.cl/9twsj>
- Devece, C., Palacios, D. y Pilaralguacil, M. (2015). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 1(1), 1-5.
<https://daneshyari.com/article/preview/10492792.pdf>
- Don, Y., Yaakob, M., Wan, W., Yusof, M., Kasa, M., Omar, M., y InKeeree, H. (2021). Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 465-475. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1299314.pdf>
- Elliott, K. (2015). Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development? *Australian Journal of Teacher Education*, 40(9), 102-116.
<https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=2787&context=ajte>
- Enciso, J., y Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *Ñawparisun - Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69-74.
<dehttp://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94/59>
- Flores Narváez, A. (2022). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Sarín, 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102595>
- Flores, K., Polo, J. y Torres, C. (2018). *Inteligencia Emocional Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas FAP De Lima* [Tesis de maestría,

Universidad Marcelino Champagnat].
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/544>

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Grajales, M. (2019). Clima institucional y calidad educativa: una aproximación etnográfica desde los significados construidos por los docentes y los directivos del Colegio del Sagrado Corazón de Jesús, Bethlemitas Bogotá, sede Chapinero [Tesis de maestría, Universidad de la Sabana]. <https://n9.cl/v76nj>

Griselda, L., Wigberto, L. (2022). High school student's perception of teacher performance and educational quality in COVID-19 times, Puno-Perú. Revista de Ciencias Sociales, 28(6), 10-16.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85140025976&doi=10.31876%2frcs.v28i.38821&partnerID=40&md5=1a8c2729dd84a57d53343e6cd5681441>

Harvey, L., y Green, D. (1993). Defining Quality. Assessment & Evaluation in Higher Education, 18(1), 9–34.
<https://eclass.upatras.gr/modules/document/file.php/PN1589/Defining%20Quality%20Harvey%20and%20Green%20copy.pdf>

Hernandez, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández S., R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A.

- Katzenbach, J. R. (2000). El trabajo en equipo ventajas y dificultades. Fundación Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=2194>
- Laredo, G. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución privada Technology Schools del Retablo del distrito de Comas, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81430>
- Leithwood, K., Harris, A. y Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership and Management*, 28(1), 27-42. <https://www.researchgate.net/publication/332530133>
- MacNeil, A. J., Prater, D. L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. En *International Journal of Leadership in Education*, 12(1), 73-84. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13603120701576241>
- Malhorta, N., & Mukherjee, A. (2004). The relative influence of organizational commitment and job satisfaction on service quality of customer contact employees in banking call centres. *Journal of Services Marketing*, 18(3), 162-174. UK <https://lc.cx/JN-Cdk>
- Manterola, C., Quiróz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1) 36 - 49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Ministerio de educación (2012). Marco del buen desempeño docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mejia, E. (2005). Técnicas e instrumentos de investigación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://n9.cl/mm4m>

- Muralidharan, K., Das, J., Holla, A., & Mohpal, A. (2016). The Fiscal Cost of Weak Governance: Evidence from Teacher Absence in India. *ScienceDirect*, 145(1), 116-135. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2016.11.005>
- Nava, H. (2009) Instituciones educativas y cultura escolar. www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html
- Obreque, A., Hernández, M., C., Peña, T., S., Agredo, M. A., Salvatierra, M. O., & Cáceres, R., B. (2019). Evaluation of teacher performance in Chile: Perception of poorly evaluated teachers. *Cadernos de Pesquisa*, 49(172), 144–163. <https://doi.org/10.1590/198053145792>
- Pajares, F. (2006). Self-efficacy during childhood and adolescence: Implications for Teachers and Parents. <https://acortar.link/Bm8Hae>
- Paredes, R., y Chuquipiondo, F. (2018). Clima institucional y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60993 Ramón Castilla y Marquesado de Belén – 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33419/paredes_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ponce, M., y Pasco, M. (2015). Guía de investigación. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://n9.cl/4keoe>
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Revista Sophia*, 12(1), 55-70. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Rivai, R., Umar Gani, M., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>

- Rivas, L. (2010). Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos] <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2384>
- Ruiz, C. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *Holopraxis, Ciencia, Tecnología e Innovación*, 4(1), 11-19. <https://n9.cl/deueq3>
- Schneider, B., & Ehrhart, M. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361-368. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Tejada, H. (2019). El Clima institucional y el desempeño docente en la institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34439>
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyecto de investigación científica. Editorial san marcos. <https://n9.cl/kcnsd>
- Valarezo, C. (2021). Desempeño docente y Clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61606>
- Vara-Horna, A. (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Editorial Universidad de San Martín de Porres. <https://n9.cl/2h31>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarocharí, 2023							
Autora: Carmen Mercedes Rios Aguilar							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: PG: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar, 2023?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en institución educativa Simón Bolívar, 2023?</p> <p>PE2: ¿De qué manera el clima</p>	<p>Objetivo general: OG: Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño en los docentes de la institución educativa Simón Bolívar, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Simón Bolívar, 2023.</p>	<p>Hipótesis general: HG: El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: El clima institucional se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.</p> <p>HE2: El clima institucional se</p>	Variable 1: Clima Institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Comportamiento institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra respeto a sí mismo y a los demás - Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso - Demuestra su profesionalismo en todo momento - Propicia trabajos en equipo 	35	Likert	Nunca. (1) Casi nunca. (2) A veces. (3) Casi siempre. (4) Siempre. (5)
Capacidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra capacidad de organizar y planificar - Posee capacidad de tomar decisiones 						

<p>institucional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Simón Bolívar, 2023?</p> <p>PE3: ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad en la institución educativa Simón Bolívar, 2023?</p> <p>PE4: ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Simón Bolívar, 2023?</p>	<p>OE2: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Simón Bolívar, 2023.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad de la institución educativa Simón Bolívar, 2023.</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.</p>	<p>relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.</p> <p>HE3: El clima institucional se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.</p> <p>HE4: El clima institucional se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Simón Bolívar, 2023.</p>	Dinámica institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Posee capacidad para tomar criterios - Posee capacidad para liderar - Asume su compromiso con el aprendizaje continuo - Demuestra su capacidad para construir confianza 					
			Variable 2: Desempeño docente						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia 1 del MBDD. - Competencia 2 del MBDD. 	40	Likert	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia 3 del MBDD. - Competencia 4 del MBDD. - Competencia 5 del MBDD. 	Siempre							

			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Competencia 6 del MBDD. - Competencia 7 del MBDD.			(5)
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Competencia 8 del MBDD. - Competencia 9 del MBDD.			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística utilizada			
Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Método: Deductivo – hipotético.	Población: Los docentes de la institución educativa Simón Bolívar Tipo de muestreo: No probabilístico censal Tamaño de muestra: La totalidad de docentes de la institución educativa Simón Bolívar (45 unidades muestrales)	Variable 1: Clima institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		DESCRIPTIVA: <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia. - Diagrama de barras INFERENCIAL: <ul style="list-style-type: none"> - Prueba de confiabilidad con la técnica estadística de Alfa de Cronbach. - Prueba de normalidad con la técnica estadística de Shapiro Wilk. - Prueba de hipótesis con el estadístico Rho de Spearman. 			

Anexo 2: Tabla de Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Clima institucional	El clima institucional es el ambiente que surge en una unidad educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus integrantes. También incluye aspectos como el trato entre los miembros de la organización, la comunicación, la interacción y la forma de trabajar (Briones, 2017)	Se empleó un instrumento compuesto por 3 dimensiones, que engloban 10 indicadores. Además, se constituye por 35 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala Likert.	Comportamiento institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra respeto a sí mismo y a los demás - Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso - Demuestra su profesionalismo en todo momento Propicia trabajos en equipo	1 a 14	Ordinal tipo Likert	Mala (35-81) Regular (82-128) Buena (129-175)
			Capacidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra capacidad de organizar y planificar Posee capacidad de tomar decisiones	15 a 24	Casi siempre (4)	
			Dinámica institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Posee capacidad para tomar criterios - Posee capacidad para liderar 	25 a 35	Siempre (5)	

Anexo 3: Fichas técnicas

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Denominación	Cuestionario del clima institucional.
--------------	---------------------------------------

Autora:	Lic. Ada Herlinda Mendoza Aedo (2011)
Procedencia:	Universidad San Ignacio de Loyola (Perú)
Aplicado por:	Carmen Mercedes Rios Aguilar (2023)
Modificado por:	Carmen Mercedes Rios Aguilar (2023)
Administración:	Individual
Duración:	30 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de conocer sobre el clima institucional.
Aplicación:	Está compuesta por los docentes de la I.E. Simón Bolívar de la jurisdicción de Santa Eulalia de la provincia Huarochirí. .
Estructura:	La variable clima institucional está formado por 3 dimensiones: Comportamiento institucional con 14 ítems, capacidad institucional con 10 ítems y dinámica institucional con 11 ítems que hace un total de 35 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Denominación	Cuestionario de instrumentos de gestión.
Autora:	Carmen Mercedes Rios Aguilar (2023)
Procedencia:	Perú
Aplicado por:	Carmen Mercedes Rios Aguilar (2023)
Administración:	Individual
Duración:	30 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de conocer sobre desempeño docente
Aplicación:	Está compuesta por los docentes de la I.E. Simón Bolívar de la jurisdicción de Santa Eulalia de la provincia Huarochirí.
Estructura:	La variable desempeño docente está formado por 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 10 ítems, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con 19 ítems, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 6 ítems y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 5 ítems que hace un total de 40 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionarios de clima institucional

El siguiente instrumento permitirá evaluar la percepción sobre el clima institucional. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	CLIMA INSTITUCIONAL	ESCALA DE VALORACIÓN				
	Comportamiento institucional	1	2	3	4	5
01	Demuestra un respeto mutuo entre docentes					
02	Existe apertura de dialogo entre el director, docentes, auxiliar y administrativos para resolver problemas vinculados con la institución educativa Simón Bolívar.					
03	Los docentes apoyan y respetan las decisiones tomadas en reuniones aun cuando no refleje su postura personal					
04	Consideras que el personal que trabaja en la institución educativa está comprometido con la misión y visión de la institución educativa Simón Bolívar.					
05	Los docentes y demás trabajadores respetan el reglamento interno de la institución educativa Simón Bolívar					
06	El comportamiento de los docentes y demás trabajadores es adecuado y favorece a la imagen de la institución educativa Simón Bolívar					
07	Los acuerdos tomados por los directivos de la institución educativa Simón Bolívar son informados oportunamente al personal docente					
08	Considera que en la institución educativa Simón Bolívar se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas					
09	El personal docente actúa oportunamente antes situaciones de conflicto en el aula					
10	Los docentes asisten puntualmente a la institución educativa Simón Bolívar					
11	Sientes que realizas un buen trabajo en el aula					
12	Te sientes realizado profesionalmente al trabajar en la institución educativa Simón Bolívar					
13	La directora promueve el trabajo colaborativo entre los docentes de la institución educativa Simón Bolívar					

14	En los trabajos en equipo se toman en cuenta las ideas de todos los docentes					
Capacidad organizacional		1	2	3	4	5
15	Se realiza oportunamente la mejora continua de las diversas actividades anteriormente realizadas					
16	Se identifica oportunamente los diferentes riesgos y peligros y se realiza un plan para mitigarlos					
17	El cuerpo directivo realiza oportunamente gestiones en beneficio de la institución educativa					
18	Se plantean objetivos claros que estén articulados con la misión y visión de la institución educativa					
19	Se organizan equipos de trabajo para atender los diferentes problemas que presentan en la institución educativa					
20	Los coordinadores pedagógicos son escogidos democráticamente					
21	Los docentes cuentan con un ambiente para realizar sus actividades fuera de aula (sala de profesores)					
22	La comunicación entre los miembros de la comunidad educativa se da bajo una sola orden					
23	Los coordinadores pedagógicos realizan monitoreo periódicamente y permanentemente					
24	Después del monitoreo pedagógico los coordinadores realizan la reflexión a los docentes					
Dinámica institucional		1	2	3	4	5
25	Tomas decisiones y las asumes, teniendo en cuenta tus principios y moral					
26	Para la presentación de los documentos pedagógicos se brinda el tiempo adecuado y flexible					
27	La directora respeta y apoya la decisión de se hayan tomado en las reuniones aún cuando esta no refleje su propia posición					
28	La directora identifica los problemas que se presentan en la institución educativa y los resuelve utilizando estrategias adecuadas					
29	La directora reconoce y comparte los logros de los docentes					
30	La directora muestra empatía cuando un docente tiene algun problema personal					
31	La directora toma las decisiones adecuadas ante una problemática que afecte a la comunidad educativa					
32	La directora muestra predisposición de aprender de los demás					
33	Buscas actualizarte constantemente para enriquecer tus conocimientos pedagógicos y tecnológico.					
34	Los docentes ejecutan innovaciones en sus actividades pedagógicas					
35	La directora muestra transparencia en su gestión entregando informes.					

Autor: Lic. Ada Herlinda Mendoza Aedo (2011) obtenido de

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/09e2eba2-6627-479b-aa32-ecafa44cd56f/content>

Modificado por: Lic. Carmen Mercedes Rios Aguilar (2023)

Cuestionario de desempeño docente

El siguiente instrumento permitirá evaluar la percepción sobre el desempeño docente. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	DESEMPEÑO DOCENTE	ESCALA DE VALORACIÓN				
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
1	Demuestras conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales					
2	Demuestras conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Demuestras conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	Elaboras la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Seleccionas los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualizas el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					
8	Creas, seleccionas y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					

11	Construyes, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Orientas su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
13	Promueves un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Generas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organizas el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexionas permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controlas permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas					
19	Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constatas que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					
21	Desarrollas, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utilizas recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Manejas diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
25	Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elaboras instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					

29	Compartes oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		1	2	3	4	5
30	Interactúas con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participas en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrollas, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integras críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Compartes con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		1	2	3	4	5
36	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela					
38	Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos					
40	Actúas y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Autor: Ministerio de Educación (2012)

Modificado por: Lic. Carmen Mercedes Rios Aguilar (2023)

Anexo 5: Carta de autorización para publicar su identidad en los resultados de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa "Simón Bolívar"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Nelda Magda Chipama Hudruco	40528584

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarocharí, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Carmen Mercedes RIOS AGUILAR	10818483

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Santa Eulalia, 11 de mayo del 2023

Lugar y Fecha:



(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6. Carta de la UCV para realizar investigación en la I.E

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 13 de junio del 2023

Señor (a):

Mg. Nolda M. Chipana Huanuco.

Director (a):

I.E SIMÓN BOLIVAR.

Nº de Carta : 178 – 2023 – UCV – VA – EPG – FOSU03/I

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 13 de junio del 2023

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **RIOS AGUILAR, CARMEN MERCEDES**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la Investigación : **"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIMÓN BOLÍVAR DE SANTA EULALIA-HUAROCHIRÍ, 2023"**

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

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

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefe de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 7: Carta de aceptación

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA APLICAR LOS INSTRUMENTOS



Santa Eulalia, 16 de junio del 2023.

OFICIO N° 173-2023-D.IEP-JEC-SB-SE-H

Señores:
Unidad de Postgrado de la Universidad César Vallejo
Filial Lima Ate
PRESENTE. -

ASUNTO: APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (Tesis) EN LA I.E. SIMÓN BOLÍVAR.

REF.: Carta N°178-2023 UCV-VA-EPG-F05L03/1

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle, mi saludo cordial a nombre de la Institución Educativa "Simón Bolívar" Jornada Escolar Completa, ubicado en el distrito de Santa Eulalia, y comunicarle lo siguiente:

Que, de acuerdo al documento de la referencia, la Unidad de Postgrado de la Universidad César Vallejo, solicita la autorización para que su estudiante realice el trabajo de investigación en la institución educativa a mi cargo, por medio del presente autorizó el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) a:

Apellidos y Nombres : Ríos Aguilar, Carmen Mercedes
Título de Investigación : "Clima Institucional y desempeño docente en la I.E. "Simón Bolívar de Santa Eulalia – Huarochiri, 2023"
Programa de estudios : Maestría
Mención : Administración de la Educación

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente,



[Handwritten Signature]
Dra. Rocío Chirpa Hualpa
DIRECTORA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIMÓN BOLÍVAR

Anexo 8: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarochirí, 2023

Estimado/a participante, mi nombre es Carmen Mercedes Rios Aguilar y me encuentro cursando la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, por ello estoy ejecutando una investigación con el objetivo de establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarochirí, 2023

Su participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, y la información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio.

El proceso completo consiste en completar dos cuestionarios, con una duración aproximada de 10 a 30 minutos cada uno.

He leído y entiendo el objetivo del presente estudio.

Por lo tanto, acepto y estoy de acuerdo en participar, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente.

Si ()

No ()

Nombres y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

Firma

Anexo 9: Matriz Evaluación por juicio de expertos

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLE

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarocharí, 2023
2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario:Clima institucional.
3. **TESISTA:** Carmen Mercedes RIOS AGUILAR.
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



Firma del evaluador

Nombres y Apellidos: LOLO JOSE CABALLERO CIFUENTES

DNI: 09961399

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA INSTITUCIONAL se tiene el modelo Mendoza (2011)	Variable 1: Clima institucional	Briones, (2017) señala que el clima institucional es el ambiente que surge en una unidad educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus integrantes. También incluye aspectos como el trato entre los miembros de la organización, la comunicación, la interacción y la forma de trabajar.
	1 Dimensión: Comportamiento institucional	Es un sistema normativo de vivencias y tradiciones orientados a la acción del lugar donde las personas se involucran en el comportamiento institucional, deben estar preparados para desempeñar un papel apropiado. Estos son usados con las diferencias de personalidad individuales a menudo se ven influenciadas en el código formal, en algún grado de comportamiento institucional del conflicto interno a veces la asociación se debe a conflictos de personalidad, pero más a menudo conduce a un conflicto entre los roles institucionales.
	2 Dimensión: Capacidad organizacional	Añez Méndez, Celina Petit, Elsa Emilia (2010) se constituyen el conjunto de capacidades y habilidades que una organización utiliza para coordinar e integrar recursos y capacidades internas y externas. Una parte importante de esta capacidad organizacional consiste en un conjunto complejo de habilidades y destrezas para, por un lado, integrar diferentes conocimientos técnicos en soluciones técnicas funcionales y, por otro lado, para integrar este sistema técnico articulado con diferentes procesos organizacionales (diseño, producción, mantenimiento, gestión, estrategias, etc.)

3 Dimensión: Dinámica institucional	Nava, H. (2009) esto confirma que las dinámicas institucionales son visibles desde el punto de vista psicológico y social, una institución educativa es una institución donde las personas actúan, enfrentan las dificultades con los problemas y tratan de solucionarlos. Esto sucede no solo en situaciones críticas o arriesgadas, pero también en condiciones óptimas y favorables.
---	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **clima institucional elaborado** por Carmen Mercedes RIOS AGUILAR en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

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

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

Dimensiones del instrumento: Clima institucional

- Primera dimensión: Comportamiento institucional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información sobre el comportamiento en la institución educativa Simón Bolívar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra respeto a sí mismo y a los demás	1 – 3	4	4	4	
Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso	4 – 7	4	4	4	
Demuestra su profesionalismo en todo momento	8 – 11	4	4	4	
Propicia trabajos en equipo	12 - 14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacidad organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información la capacidad de organizar y coordinar el trabajo en equipo en la institución educativa Simón Bolívar

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

Demuestra capacidad de organizar y planificar	15 – 19	4	4	4	
Posee capacidad de tomar decisiones	20 - 24	4	3	4	

- Tercera dimensión: Dinámica institucional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información de la capacidad de hacer superar las dificultades.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posee capacidad para tomar criterios	25 – 26	4	4	4	
Posee capacidad para liderar	27 – 29	4	4	4	
Asume su compromiso con el aprendizaje continuo	30 - 33	4	4	3	
Demuestra su capacidad para construir confianza	34 - 35	4	4	4	



.....
Firma del evaluador



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarochirí, 2023
6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario: Desempeño docente"
7. **TESISTA:** Carmen Mercedes RIOS AGUILAR.
8. **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



Firma del evaluador

Nombres y Apellidos: *LOLO JOSÉ CABALLERO CIFUENTES*

DNI: *09961399*

Significación:	<p>La variable desempeño docente está formado por 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 10 ítems, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con 19 ítems, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 6 ítems y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 5 ítems que hace un total de 40 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5)</p> <p>El cuestionario tiene el objetivo de conocer sobre el clima institucional.</p>
----------------	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO DOCENTE por el MINEDU (2012)	<p>Variable 2: Desempeño docente</p>	<p>Elliott (2015) es la eficacia docente, se puede definir como un proceso sistemático utilizado para el desarrollo, el aprendizaje y la retroalimentación. Los estándares describen actividades y desempeño y, por lo tanto, describen los roles de los individuos en la profesión. Para los docentes, el propósito de los estándares es definir la calidad de la enseñanza. Desde las características generales hasta las características específicas de la materia, describen lo que un profesor debe saber y ser capaz de hacer. Los estándares se utilizan en muchos sistemas de evaluación del desempeño para evaluar y guiar el desarrollo de los maestros. En general, se acepta que cualquier sistema de evaluación eficaz se basa en estándares y una comprensión común de la calidad de la enseñanza.</p>

<p>1 Dimensión: Preparar a los estudiantes para la enseñanza</p>	<p>Esto incluye aspectos como el diseño de la vertiente pedagógica, relacionada con un ambiente inclusivo y de respeto a cada cultura, y las características de la parte social, cultural e intelectual de cada grupo de estudiantes. También incluye información pedagógica y normativa, materiales de formación, estrategias didácticas y evaluación</p>
<p>2 Dimensión: Enseñar para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Se refiere al proceso de gestión del aula (enseñanza-aprendizaje), junto con la práctica de la inclusión y el respeto a la diversidad. Relacionado con la mediación pedagógica, promoviendo un ambiente propicio para un adecuado aprendizaje, conociendo y utilizando diversos contenidos, desarrollando una motivación continua, utilizando siempre diferentes métodos y estrategias en el proceso de aprendizaje y evaluación, y utilizando importantes materiales didácticos. También incluye el uso de herramientas y criterios de evaluación para conocer los logros y desafíos del aprendizaje según el marco de buen desempeño docente del Minedu (2012).</p>
<p>3 Dimensión: Participación en la gestión escolar</p>	<p>El marco de buen desempeño docente del Minedu (2012), que se refiere a observar y conocer la cooperación de la dirección de la organización desde una perspectiva democrática, logrando así la cooperación interna, la comunicación efectiva y la participación en las fases de desarrollo de la organización. el proyecto educativo de cada escuela, así como la creación de un clima propicio dentro de la institución educativa.</p>
<p>4 Dimensión La profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>El marco de buen desempeño docente del Minedu (2012), esto incluye la comprensión de la propia práctica docente, lo que contribuye a la formación y desarrollo del lado profesional. Donde al reflexionar y analizar la práctica tuya y de los demás, mejoras e intervienes en nuestro desarrollo como profesional. Desde el punto de vista de nuestra investigación, se consideró adecuado utilizar estas cuatro áreas como las cuatro dimensiones a evaluar</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **Desempeño docente** elaborado por Carmen Mercedes RIOS AGUILAR en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

sus observaciones que considere pertinente

<i>1 No cumple con el criterio</i>
<i>2. Bajo Nivel</i>
<i>3. Moderado nivel</i>
<i>4. Alto nivel</i>

Dimensiones del instrumento: *Clima institucional*

- **Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

- *Objetivo de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información sobre los fundamentos y estrategias que permiten acercarse a los contenidos y desarrollo de habilidades teniendo en cuenta sus diferentes ritmos, estilos y características culturales que se utilizan en la institución educativa Simón Bolívar.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia 1 del MDBDD.	1 - 5	4	4	4	
Competencia 2 del MDBDD	5 – 10	4	4	3	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- *Objetivo de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información que Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones en la institución educativa Simón Bolívar*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia 3 del MDBDD.	11 – 15	4	4	4	
Competencia 4 del MDBDD.	16 – 24	4	4	4	
Competencia 5 del MDBDD.	25 – 29	4	3	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- *Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia 6 del MDBDD.	30 - 32	4	4	4	
Competencia 7 del MDBDD	33 - 35	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información de la Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes

INDICADORES	Ítem	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia 8 del MDBDD.	36 – 38	4	4	4	
Competencia 9 del MDBDD.	39 - 40	4	4	4	



.....
Firma del evaluador

Informe de validación del instrumento

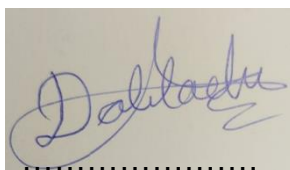
1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarochirí, 2023
2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario: Clima institucional.
3. **TESISTA:** Carmen Mercedes RIOS AGUILAR.
4. **DECISIÓN:**

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



Firma de la evaluadora

Nombres y Apellidos: Dalila CHUQUIARQUI MACAVILCA

DNI:40302230

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dalila CHUQUIARQUI MACAVILCA
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica) Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional)
Áreas de experiencia profesional:	Docente del área de comunicación
Institución donde labora:	I.E SAN MATEO DE HUANCHOR
Tiempo de experiencia el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Clima Institucional
Autora:	Lic. Ada Herlinda Mendoza Aedo (2011)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 a 30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Está compuesta por los docentes de la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia Huarochirí, 2023

Significación:	<p>La variable clima institucional está formado por 3 dimensiones: Comportamiento institucional con 14 ítems, capacidad institucional con 10 ítems y dinámica institucional con 11 ítems que hace un total de 35 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5)</p> <p>El cuestionario tiene el objetivo de conocer sobre el clima institucional.</p>
----------------	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA INSTITUCIONAL se tiene el modelo Mendoza (2011)	Variable 1: Clima institucional	Briones, (2017) señala que el clima institucional es el ambiente que surge en una unidad educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus integrantes. También incluye aspectos como el trato entre los miembros de la organización, la comunicación, la interacción y la forma de trabajar.
	1 Dimensión: Comportamiento institucional	Es un sistema normativo de vivencias y tradiciones orientados a la acción del lugar donde las personas se involucran en el comportamiento institucional, deben estar preparados para desempeñar un papel apropiado. Estos son usados con las diferencias de personalidad individuales a menudo se ven influenciadas en el código formal, en algún grado de comportamiento institucional del conflicto interno a veces la asociación se debe a conflictos de personalidad, pero más a menudo conduce a un conflicto entre los roles institucionales.
	2 Dimensión: Capacidad organizacional	Áñez Méndez, Celina Petit, Elsa Emilia (2010) se constituyen el conjunto de capacidades y habilidades que una organización utiliza para coordinar e integrar recursos y capacidades internas y externas. Una parte importante de esta capacidad organizacional consiste en un conjunto complejo de habilidades y destrezas para, por un lado, integrar diferentes conocimientos técnicos en soluciones técnicas funcionales y, por otro lado, para integrar este sistema técnico articulado con diferentes procesos organizacionales (diseño, producción, mantenimiento, gestión, estrategias, etc.)

3 Dimensión: Dinámica institucional	Nava, H. (2009) esto confirma que las dinámicas institucionales son visibles desde el punto de vista psicológico y social, una institución educativa es una institución donde las personas actúan, enfrentan las dificultades con los problemas y tratan de solucionarlos. Esto sucede no solo en
---	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **clima institucional elaborado** por Carmen Mercedes RIOS AGUILAR en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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: Clima institucional

- Primera dimensión: Comportamiento institucional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información sobre el comportamiento en la institución educativa Simón Bolívar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra respeto a sí mismo y a los demás	1 – 3	4	4	4	
Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso	4 – 7	4	4	4	
Demuestra su profesionalismo en todo momento	8 – 11	4	4	4	
Propicia trabajos en equipo	12 - 14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacidad organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información la capacidad de organizar y coordinar el trabajo en equipo en la institución educativa Simón Bolívar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra capacidad de organizar y planificar	15 – 19	4	4	4	
Posee capacidad de tomar decisiones	20 - 24	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dinámica institucional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información de la capacidad de hacer superar las dificultades.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posee capacidad para tomar criterios	25 – 26	4	4	4	
Posee capacidad para liderar	27 – 29	4	4	4	
Asume su compromiso con el aprendizaje continuo	30 - 33	4	4	4	
Demuestra su capacidad para construir confianza	34 - 35	4	4	4	



Firma de la evaluadora

Informe de validación del instrumento

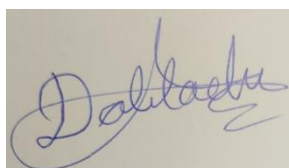
1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarochirí, 2023
2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario: Desempeño docente"
3. **TESISTA:** Carmen Mercedes RIOS AGUILAR.
4. **DECISIÓN:**

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



.....
Firma de la evaluadora

Nombres y Apellidos: Dalila CHUQUIARQUI MACAVILCA

DNI:40302230

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dalila CHUQUIARQUI MACAVILCA
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente del área de comunicación
Institución donde labora:	I.E San Mateo de Huanchor
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño docente
Autor:	Ministerio de Educación (2012)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 a 30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Está compuesta por los docentes de la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia Huarochirí, 2023

Significación:	<p>La variable desempeño docente está formado por 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 10 ítems, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con 19 ítems, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 6 ítems y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 5 ítems que hace un total de 40 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5)</p> <p>El cuestionario tiene el objetivo de conocer sobre el clima institucional.</p>
----------------	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO DOCENTE por el MINEDU (2012)	Variable 2: Desempeño docente	Elliott (2015) es la eficacia docente, se puede definir como un proceso sistemático utilizado para el desarrollo, el aprendizaje y la retroalimentación. Los estándares describen actividades y desempeño y, por lo tanto, describen los roles de los individuos en la profesión. Para los docentes, el propósito de los estándares es definir la calidad de la enseñanza. Desde las características generales hasta las características específicas de la materia, describen lo que un profesor debe saber y ser capaz de hacer. Los estándares se utilizan en muchos sistemas de evaluación del desempeño para evaluar y guiar el desarrollo de los maestros. En general, se acepta que cualquier sistema de evaluación eficaz se basa en estándares y una comprensión común de la calidad de la enseñanza.
	1 Dimensión: Preparar a los estudiantes para la enseñanza	Esto incluye aspectos como el diseño de la vertiente pedagógica, relacionada con un ambiente inclusivo y de respeto a cada cultura, y las características de la parte social, cultural e intelectual de cada grupo de estudiantes. También incluye información pedagógica y normativa, materiales de formación, estrategias didácticas y evaluación

<p>2 Dimensión: Enseñar para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Se refiere al proceso de gestión del aula (enseñanza-aprendizaje), junto con la práctica de la inclusión y el respeto a la diversidad. Relacionado con la mediación pedagógica, promoviendo un ambiente propicio para un adecuado aprendizaje, conociendo y utilizando diversos contenidos, desarrollando una motivación continua, utilizando siempre diferentes métodos y estrategias en el proceso de aprendizaje y evaluación, y utilizando importantes materiales didácticos. También incluye el uso de herramientas y criterios de evaluación para conocer los logros y desafíos del aprendizaje según el marco de buen desempeño docente del Minedu (2012).</p>
<p>3 Dimensión: Participación en la gestión escolar</p>	<p>El marco de buen desempeño docente del Minedu (2012), que se refiere a observar y conocer la cooperación de la dirección de la organización desde una perspectiva democrática, logrando así la cooperación interna, la comunicación efectiva y la participación en las fases de desarrollo de la organización. el proyecto educativo de cada escuela, así como la creación de un clima propicio dentro de la institución educativa.</p>
<p>4 Dimensión La profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>El marco de buen desempeño docente del Minedu (2012), esto incluye la comprensión de la propia práctica docente, lo que contribuye a la formación y desarrollo del lado profesional. Donde al reflexionar y analizar la práctica tuya y de los demás, mejoras e intervienes en nuestro desarrollo como profesional. Desde el punto de vista de nuestra investigación, se consideró adecuado utilizar estas cuatro áreas como las cuatro dimensiones a evaluar</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **Desempeño docente** elaborado por Carmen Mercedes RIOS AGUILAR en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Clima institucional

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivo de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información sobre los fundamentos y estrategias que permiten acercarse a los contenidos y desarrollo de habilidades teniendo en cuenta sus diferentes ritmos, estilos y características culturales. Que se utilizan en la institución educativa Simón Bolívar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia 1 del MDBDD.	1 - 5	4	4	4	
Competencia 2 del MDBDD	5 – 10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivo de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información que Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones en la institución educativa Simón Bolívar

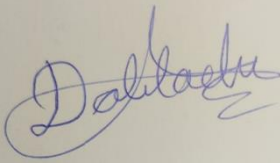
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia 3 del MDBDD.	11 – 15	4	4	4	
Competencia 4 del MDBDD.	16 – 24	4	4	4	
Competencia 5 del MDBDD.	25 – 29	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia 6 del MDBDD.	30 - 32	4	4	4	
Competencia 7 del MDBDD	33 - 35	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información de la Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes

INDICADORES	Ítem	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia 8 del MDBDD.	36 – 38	4	4	3	
Competencia 9 del MDBDD.	39 - 40	4	4	4	



.....
Firma de la evaluadora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarochirí, 2023
2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario:Clima institucional.
3. **TESISTA:** Carmen Mercedes RIOS AGUILAR.
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



Firma del evaluador

Nombres y Apellidos: OLGA NINOSCA ALVARADO
CALERO

DNI: 10168071

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Olga Ninosca ALVARADO CALDERÓN
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica) Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de primaria
Institución donde labora:	I.E PABLO PATRÓN
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Psicométrica: (si	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Escala:	Cuestionario sobre Clima Institucional
Autora:	Lic. Ada Herlinda Mendoza Aedo (2011)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 a 30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Está compuesta por los docentes de la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia Huarochirí, 2023

Significación:	<p>La variable clima institucional está formado por 3 dimensiones: Comportamiento institucional con 14 ítems, capacidad institucional con 10 ítems y dinámica institucional con 11 ítems que hace un total de 35 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5)</p> <p>El cuestionario tiene el objetivo de conocer sobre el clima institucional.</p>
----------------	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA INSTITUCIONAL se tiene el modelo Mendoza (2011)	Variable 1: Clima institucional	<p>Briones, (2017) señala que el clima institucional es el ambiente que surge en una unidad educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus integrantes. También incluye aspectos como el trato entre los miembros de la organización, la comunicación, la interacción y la forma de trabajar.</p>
	1 Dimensión: Comportamiento institucional	<p>Es un sistema normativo de vivencias y tradiciones orientados a la acción del lugar donde las personas se involucran en el comportamiento institucional, deben estar preparados para desempeñar un papel apropiado. Estos son usados con las diferencias de personalidad individuales a menudo se ven influenciadas en el código formal, en algún grado de comportamiento institucional del conflicto interno a veces la asociación se debe a conflictos de personalidad, pero más a menudo conduce a un conflicto entre los roles institucionales.</p>
	2 Dimensión: Capacidad organizacional	<p>Añez Méndez, Celina Petit, Elsa Emilia (2010) se constituyen el conjunto de capacidades y habilidades que una organización utiliza para coordinar e integrar recursos y capacidades internas y externas. Una parte importante de esta capacidad organizacional consiste en un conjunto complejo de habilidades y destrezas para, por un lado, integrar diferentes conocimientos técnicos en soluciones técnicas funcionales y, por otro lado, para integrar este sistema técnico articulado con</p>

	3 Dimensión: Dinámica institucional	Nava, H. (2009) esto confirma que las dinámicas institucionales son visibles desde el punto de vista psicológico y social, una institución educativa es una institución donde las personas actúan, enfrentan las dificultades con los problemas y tratan de solucionarlos. Esto sucede no solo en situaciones críticas o arriesgadas, pero también en
--	---	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **clima institucional elaborado** por Carmen Mercedes RIOS AGUILAR en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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: Clima institucional

- Primera dimensión: Comportamiento institucional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información sobre el comportamiento en la institución educativa Simón Bolívar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra respeto a sí mismo y a los demás	1 – 3	4	4	4	
Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso	4 – 7	4	4	4	
Demuestra su profesionalismo en todo momento	8 – 11	4	4	4	
Propicia trabajos en equipo	12 - 14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacidad organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información la capacidad de organizar y coordinar el trabajo en equipo en la institución educativa Simón Bolívar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra capacidad de organizar y planificar	15 – 19	4	4	4	

Posee capacidad de tomar decisiones	20 - 24	4	4	4	
-------------------------------------	---------	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Dinámica institucional
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información de la capacidad de hacer superar las dificultades.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posee capacidad para tomar criterios	25 – 26	4	4	4	
Posee capacidad para liderar	27 – 29	4	4	4	
Asume su compromiso con el aprendizaje continuo	30 - 33	4	4	4	
Demuestra su capacidad para construir confianza	34 - 35	4	4	4	



Firma de la evaluadora



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia-Huarochirí, 2023
6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario: Desempeño docente"
7. **TESISTA:** Carmen Mercedes RIOS AGUILAR.
8. **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



Firma del evaluador

Nombres y Apellidos: OLGA NINOSCA ALVARADO CALDER

DNI: 40168074

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Olga Ninosca ALVARADO CALDERÓN
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de primaria
Institución donde labora:	I.E Pablo Patrón
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño docente
Autor:	Ministerio de Educación (2012)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 a 30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Está compuesta por los docentes de la institución educativa Simón Bolívar de Santa Eulalia Huarochirí, 2023

Significación:	<p>La variable desempeño docente está formado por 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 10 ítems, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con 19 ítems, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 6 ítems y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 5 ítems que hace un total de 40 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5)</p> <p>El cuestionario tiene el objetivo de conocer sobre el clima institucional.</p>
----------------	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO DOCENTE por el MINEDU (2012)	Variable 2: Desempeño docente	<p>Elliott (2015) es la eficacia docente, se puede definir como un proceso sistemático utilizado para el desarrollo, el aprendizaje y la retroalimentación. Los estándares describen actividades y desempeño y, por lo tanto, describen los roles de los individuos en la profesión. Para los docentes, el propósito de los estándares es definir la calidad de la enseñanza. Desde las características generales hasta las características específicas de la materia, describen lo que un profesor debe saber y ser capaz de hacer. Los estándares se utilizan en muchos sistemas de evaluación del desempeño para evaluar y guiar el desarrollo de los maestros. En general, se acepta que cualquier sistema de evaluación eficaz se basa en estándares y una comprensión común de la calidad de la enseñanza.</p>

<p>1 Dimensión: Preparar a los estudiantes para la enseñanza</p>	<p>Esto incluye aspectos como el diseño de la vertiente pedagógica, relacionada con un ambiente inclusivo y de respeto a cada cultura, y las características de la parte social, cultural e intelectual de cada grupo de estudiantes. También incluye información pedagógica y normativa, materiales de formación, estrategias didácticas y evaluación</p>
<p>2 Dimensión: Enseñar para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Se refiere al proceso de gestión del aula (enseñanza-aprendizaje), junto con la práctica de la inclusión y el respeto a la diversidad. Relacionado con la mediación pedagógica, promoviendo un ambiente propicio para un adecuado aprendizaje, conociendo y utilizando diversos contenidos, desarrollando una motivación continua, utilizando siempre diferentes métodos y estrategias en el proceso de aprendizaje y evaluación, y utilizando importantes materiales didácticos. También incluye el uso de herramientas y criterios de evaluación para conocer los logros y desafíos del aprendizaje según el marco de buen desempeño docente del Minedu (2012).</p>
<p>3 Dimensión: Participación en la gestión escolar</p>	<p>El marco de buen desempeño docente del Minedu (2012), que se refiere a observar y conocer la cooperación de la dirección de la organización desde una perspectiva democrática, logrando así la cooperación interna, la comunicación efectiva y la participación en las fases de desarrollo de la organización. el proyecto educativo de cada escuela, así como la creación de un clima propicio dentro de la institución educativa.</p>

4 Dimensión La profesionalidad y la identidad docente	El marco de buen desempeño docente del Minedu (2012), esto incluye la comprensión de la propia práctica docente, lo que contribuye a la formación y desarrollo del lado profesional. Donde al reflexionar y analizar la práctica tuya y de los demás, mejoras e intervienes en nuestro desarrollo como profesional. Desde el punto de vista de nuestra investigación, se consideró adecuado utilizar estas cuatro áreas como las cuatro dimensiones a evaluar
--	---

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **Desempeño docente** elaborado por Carmen Mercedes RIOS AGUILAR en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Clima institucional

- Primera dimensión: **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**
- Objetivo de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información sobre los fundamentos y estrategias que permiten acercarse a los contenidos y desarrollo de habilidades teniendo en cuenta sus diferentes ritmos, estilos y características culturales. Que se utilizan en la institución educativa Simón Bolívar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia 1 del MDBDD.	1 - 5	4	4	4	
Competencia 2 del MDBDD	5 – 10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivo de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información que Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones en la institución educativa Simón Bolívar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia 3 del MDBDD.	11 – 15	4	4	4	
Competencia 4 del MDBDD.	16 – 24	4	4	4	
Competencia 5 del MDBDD.	25 – 29	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia 6 del MDBDD.	30 - 32	4	4	4	
Competencia 7 del MDBDD	33 - 35	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Tiene como objetivo el recojo de información de la Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes

INDICADORES	Ítem	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia 8 del MDBDD.	36 – 38	4	4	4	
Competencia 9 del MDBDD.	39 - 40	4	4	4	



Firma de la evaluadora

Anexo 10: Confiabilidad de la investigación

Tabla 9

Rangos del Coeficiente de Correlación de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

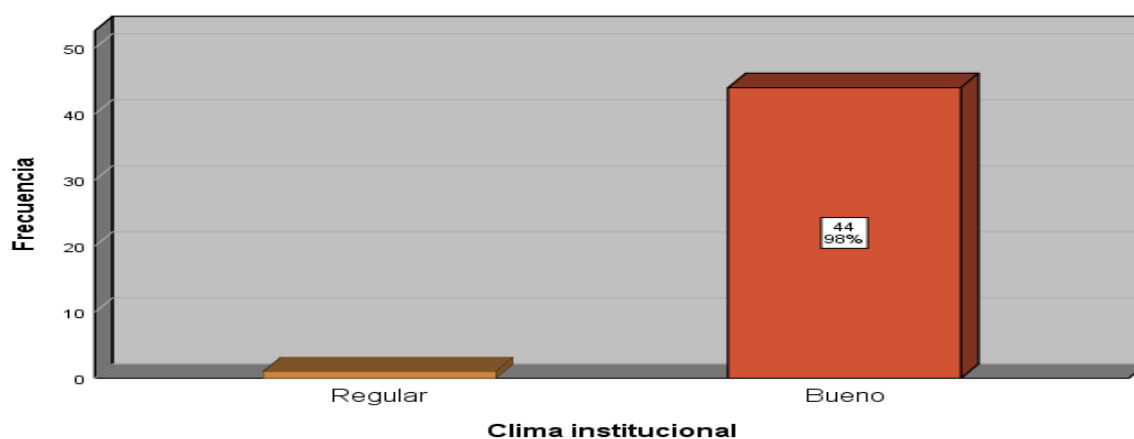
Tabla 10

Valores de los Rangos de Confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Figura 1

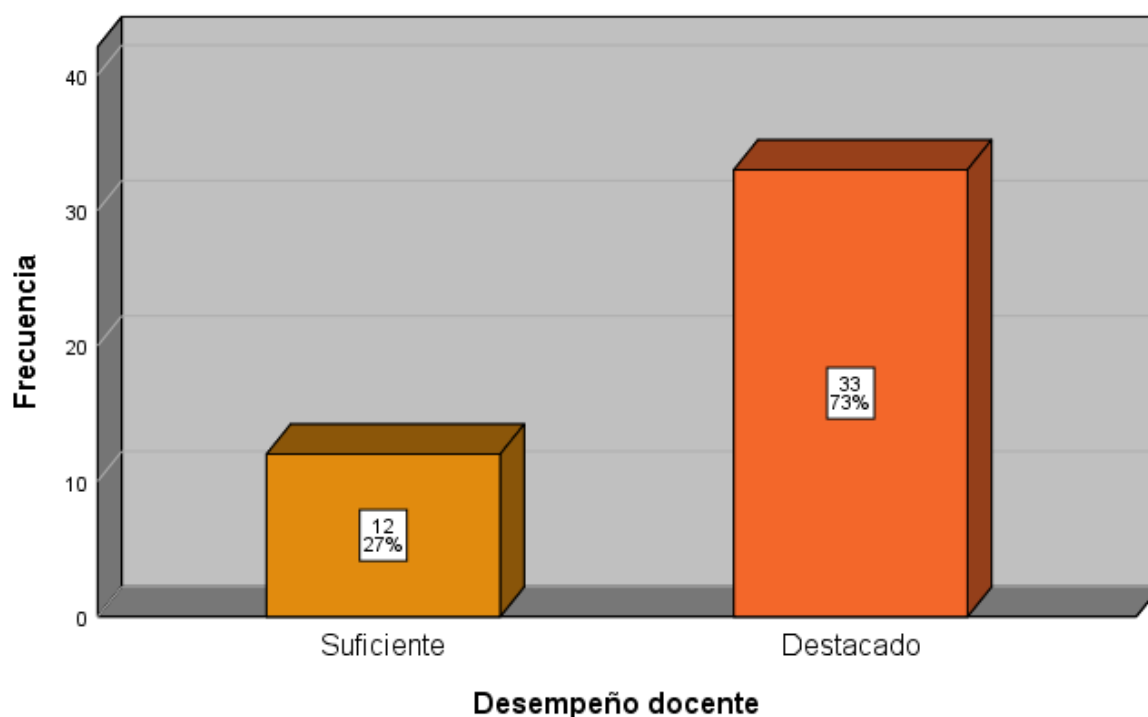
Distribución porcentual de la variable clima institucional



De los 45 docentes encuestados, el 2% (1) manifiestan que en la institución educativa existe un regular clima institucional y 98% (44) manifiestan que en la institución educativa existe un buen clima institucional.

Figura 2

Distribución porcentual de la variable desempeño docente



De los 45 docentes encuestados, el 27% (12) evidencian que se encuentran en un nivel suficiente en el desarrollo de las 9 competencias del marco de buen desempeño docente y 73% (33) evidencian que se encuentran en un nivel destacado en el desarrollo de las 9 competencias del marco del buen desempeño docente.

Tabla 11

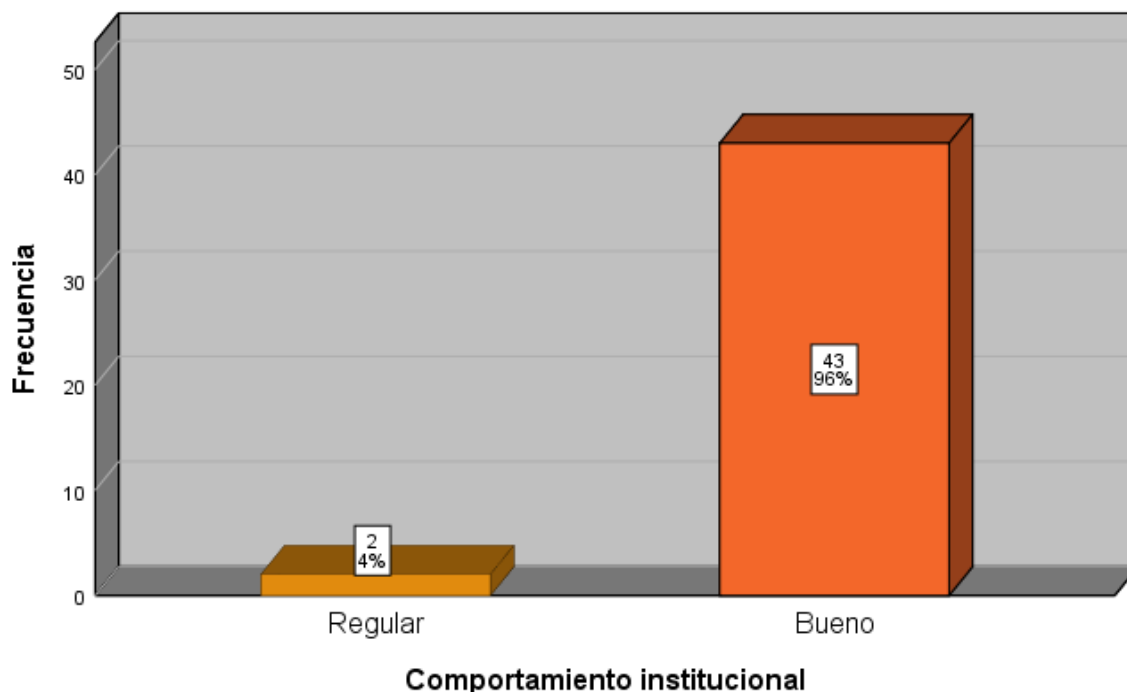
Nivel descriptivo de la dimensión comportamiento institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	4,4	4,4	4,4
Bueno	43	95,6	95,6	100,0

Total	45	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Figura 3

Distribución porcentual de la dimensión comportamiento institucional



De los 45 docentes encuestados, el 4% (2) manifiestan que en la institución educativa existe un regular comportamiento institucional y 96% (43) manifiestan que en la institución educativa existe un buen comportamiento institucional.

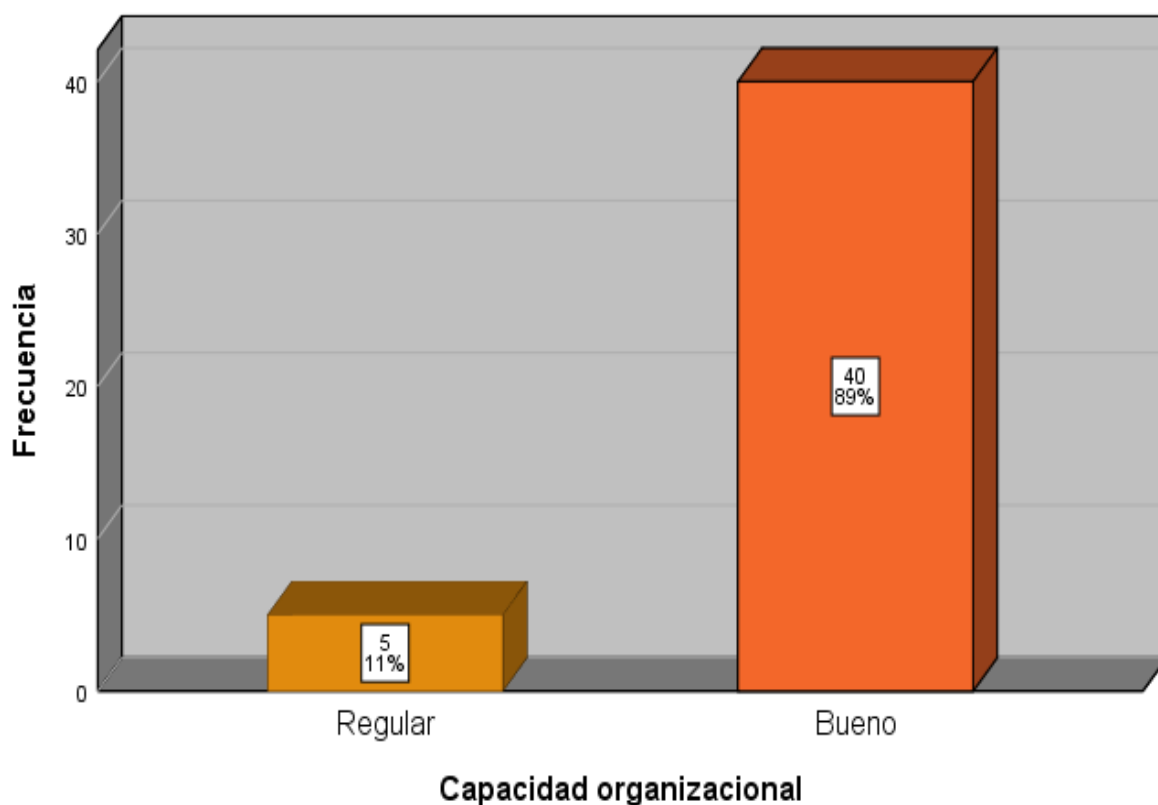
Tabla 12

Nivel descriptivo de la dimensión capacidad organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	11,1	11,1	11,1
Bueno	40	88,9	88,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Figura 4

Distribución porcentual de la dimensión capacidad organizacional



De los 45 docentes encuestados, el 11% (5) manifiestan que en la institución educativa existe una regular capacidad organizacional y 89% (40) manifiestan que en la institución educativa existe una buena capacidad organizacional.

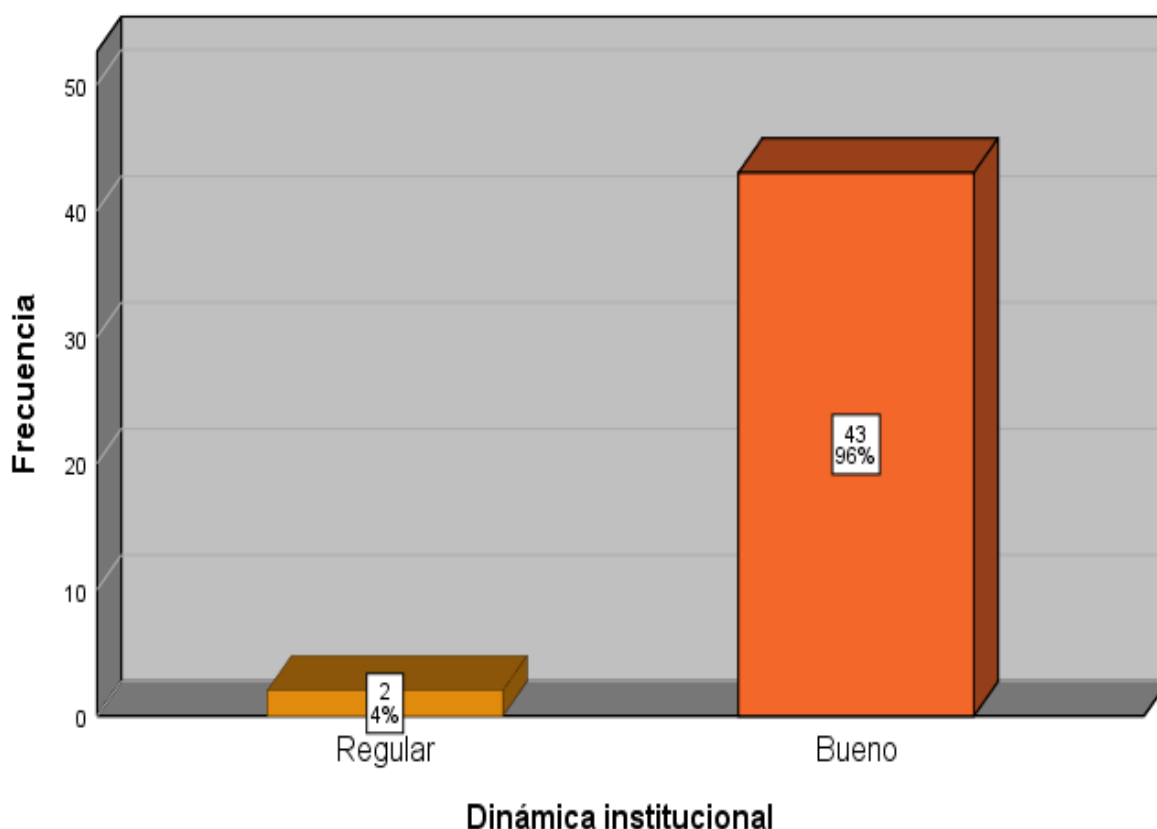
Tabla 12

Nivel descriptivo de la dimensión dinámica institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	4,4	4,4	4,4
Bueno	43	95,6	95,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Figura 5

Distribución porcentual de la dimensión dinámica institucional



De los 45 docentes encuestados, el 4% (2) manifiestan que en la institución educativa existe una regular dinámica institucional y 96% (43) manifiestan que en la institución educativa existe una buena dinámica institucional.

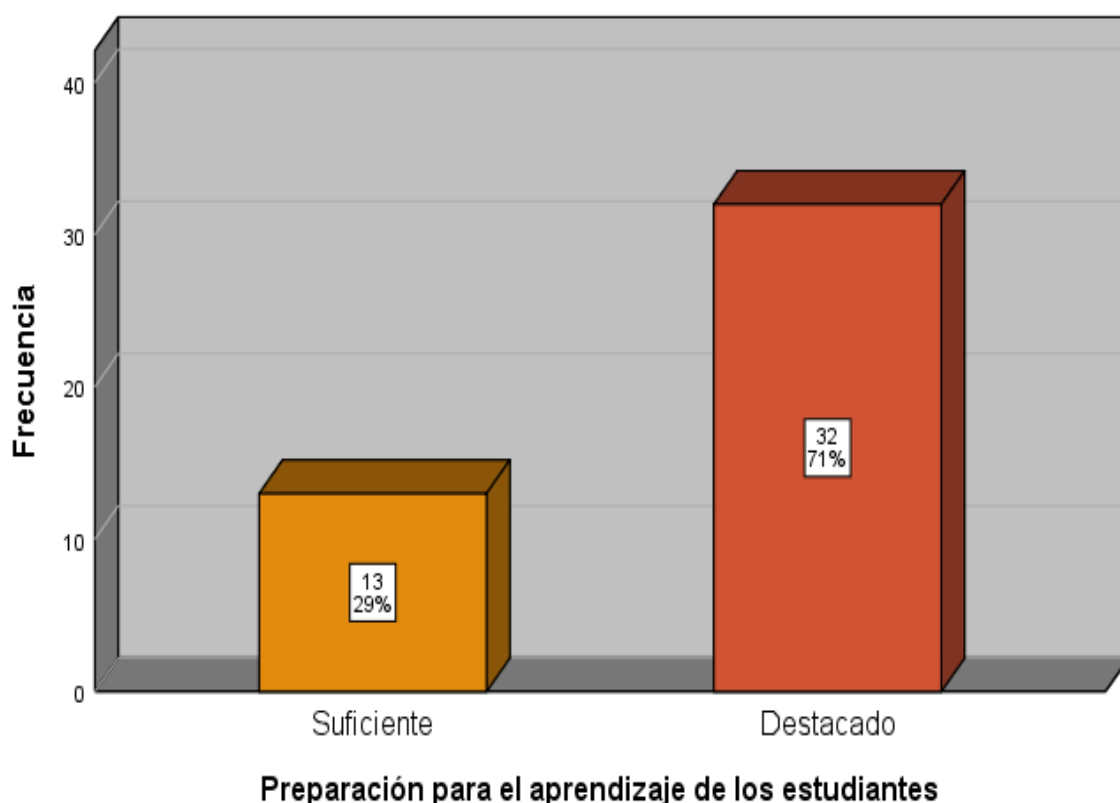
Tabla 13

Nivel descriptivo de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Suficiente	13	28,9	28,9	28,9
Destacado	32	71,1	71,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Figura 6

Distribución porcentual de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes



De los 45 docentes encuestados, el 29% (13) evidencian que se encuentran en un nivel suficiente en el desarrollo de las competencias 1 y 2 del marco de buen desempeño docente y 71% (32) evidencian que se encuentran en un nivel destacado en el desarrollo de las competencias 1 y 2 del marco del buen desempeño docente.

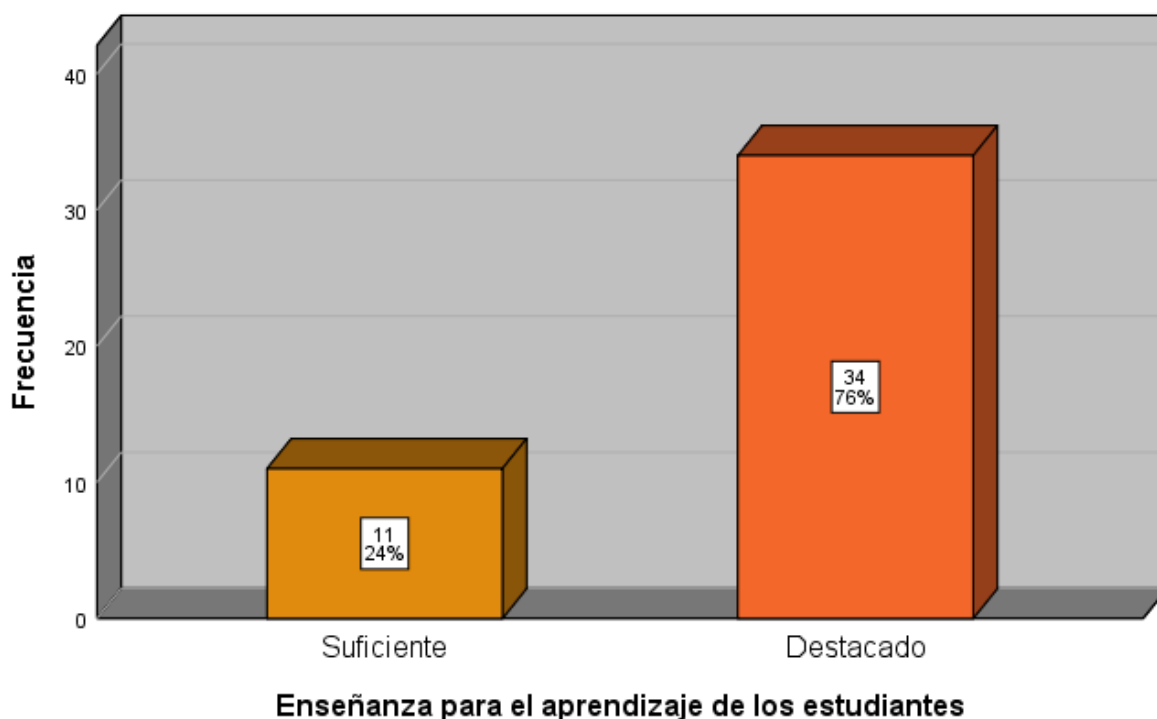
Tabla 14

Nivel descriptivo de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Suficiente	11	24,4	24,4	24,4
Destacado	34	75,6	75,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Figura 7

Distribución porcentual de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



De los 45 docentes encuestados, el 24% (11) evidencian que se encuentran en un nivel suficiente en el desarrollo de las competencias 3, 4 y 5 del marco de buen desempeño docente y 76% (34) evidencian que se encuentran en un nivel destacado en el desarrollo de las competencias 3, 4 y 5 del marco del buen desempeño docente.

Tabla 15

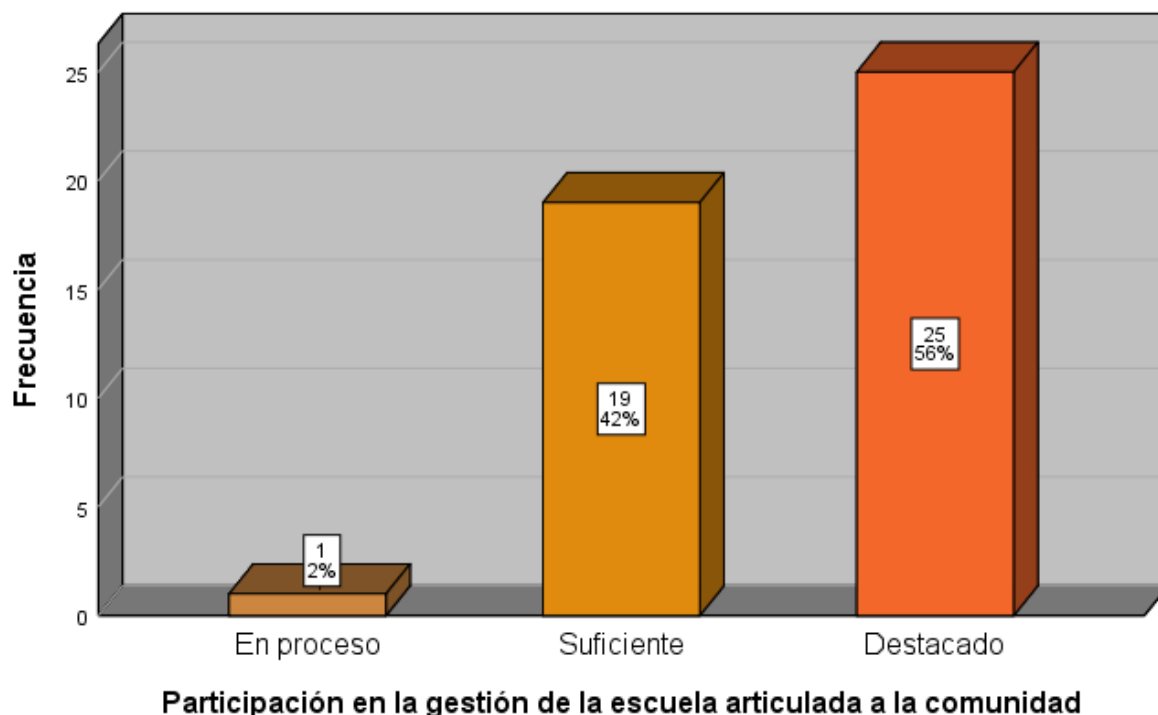
Nivel descriptivo de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En proceso	1	2,2	2,2	2,2
Suficiente	19	42,2	42,2	44,4
Destacado	25	55,6	55,6	100,0

Total	45	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Figura 8

Distribución porcentual de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



De los 45 docentes encuestados, el 2% (1) evidencian que se encuentran en el nivel proceso en el desarrollo de las competencias 6 y 7 del marco de buen desempeño docente; el 42% (19) evidencian que se encuentran en un nivel suficiente y el 56% (25) evidencian que se encuentran en un nivel destacado en el desarrollo de las competencias 6 y 7 del marco del buen desempeño docente.

Tabla 16

Nivel descriptivo de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En proceso	2	4,4	4,4	4,4
Suficiente	16	35,6	35,6	40,0

Destacado	27	60,0	60,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Figura 9

Distribución porcentual de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



De los 45 docentes encuestados, el 4% (2) evidencian que se encuentran en el nivel proceso en el desarrollo de las competencias 8 y 9 del marco de buen desempeño docente; el 36% (16) evidencian que se encuentran en un nivel suficiente y el 60% (27) evidencian que se encuentran en un nivel destacado en el desarrollo de las competencias 8 y 9 del marco del buen desempeño docente.

Anexo:11 Base de datos

COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL														
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
6	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
10	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
15	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5
16	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
17	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
18	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
19	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
20	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
22	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4
23	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
26	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
27	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
28	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
30	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
32	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
33	5	5	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
34	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
35	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
37	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
38	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
39	5	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	5	3	3
40	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4
41	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
43	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4

CLIMA INSTITUCIONAL

CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	3	3	4	5
4	4	5	4	4	5	3	3	5	5
4	3	4	4	4	5	3	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	3	4	4	3	5	4	2	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	5	3	3	5	5
4	4	5	5	5	4	3	5	5	5
3	4	4	4	3	5	2	2	5	5
4	3	3	4	3	5	5	3	5	5
4	4	4	4	4	5	2	4	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	1	5	3	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	5	1	3	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	3	2	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	2	5	5
3	3	4	3	3	5	3	2	5	4
3	3	5	4	5	5	3	1	5	4
4	4	4	4	4	5	3	2	5	4
4	4	4	4	4	5	4	2	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	4	3	4	5	5	3	5	5
3	2	3	3	3	5	5	3	3	5
4	3	4	4	5	5	3	3	5	4
4	4	5	5	4	5	3	3	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	5	4

DINÁMICA INSTITUCIONAL														
P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	D1	D2	D3	V1
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57	41	45	143
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	36	44	134
4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	59	46	48	153
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	58	44	48	150
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	61	44	51	156
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	70	50	53	173
4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	53	40	44	137
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	63	42	50	155
5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	64	40	41	145
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	50	55	175
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	57	40	40	137
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	68	48	52	168
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	67	48	54	169
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	58	38	45	141
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	66	50	54	170
5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	65	40	45	150
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	45	46	156
5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	59	37	42	138
5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	56	40	44	140
5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	60	41	46	147
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	60	38	51	149
5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	58	42	45	145
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	50	55	175
5	5	3	4	4	3	5	1	5	3	4	59	41	42	142
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	43	46	148
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	67	47	54	168
5	5	3	4	3	4	4	5	3	3	3	57	35	42	134
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67	47	53	167
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	64	42	53	159
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	40	44	140
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	64	46	51	161
4	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	48	35	42	125
2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	59	38	39	136
4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	62	39	44	145
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	65	41	52	158
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56	41	43	140
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	63	40	52	155
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	48	35	52	135
3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	55	40	45	140
4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	57	43	43	143
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	39	44	141
4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	59	41	46	146
4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	61	44	43	148
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57	41	43	141

DESEMPEÑO DOCENTE

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	1	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	2	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	3
4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	4	3	3	3	4	2
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4

LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA											LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD						N_V1	N_V2				
P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	N_V1	N_V2	D1_V2	D2_V2	D3_V2	D4_V2						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	159	39	76	24	20						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	134	164	42	77	24	21						
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	153	193	46	93	30	24						
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	150	177	46	85	25	21						
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	156	174	42	85	25	22						
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	173	153	40	75	19	19						
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	167	44	80	23	20						
4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	155	172	46	85	24	17						
3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	5	145	163	45	80	19	19						
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175	199	50	94	30	25						
3	3	3	5	3	3	3	5	2	3	4	137	153	40	76	20	17						
4	5	2	3	5	3	3	5	5	4	5	168	169	45	80	22	22						
4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	169	187	48	90	29	20						
4	4	3	5	4	4	3	3	2	4	5	141	167	43	83	24	17						
4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	170	168	44	79	24	21						
5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	5	150	179	47	84	28	20						
4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	156	164	44	74	23	23						
4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	5	138	163	43	82	21	17						
5	4	3	4	4	3	3	3	2	5	5	140	174	47	86	23	18						
3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	5	147	154	44	74	19	17						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149	172	46	82	24	20						
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	145	192	48	92	27	25						
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175	200	50	95	30	25						
4	2	3	2	2	2	3	3	2	4	5	142	146	40	74	15	17						
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	148	162	43	78	22	19						
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	168	173	43	82	25	23						
3	3	3	2	4	3	3	3	1	2	3	134	141	37	74	18	12						
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167	198	48	95	30	25						
4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	159	164	42	81	22	19						
3	3	3	4	4	2	4	3	1	4	5	140	152	40	76	19	17						
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	161	184	46	89	26	23						
4	4	2	3	4	3	2	5	2	4	5	125	154	45	71	20	18						
3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	136	138	36	71	18	13						
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	145	167	44	83	20	20						
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	158	171	45	82	24	20						
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	140	144	35	69	20	20						
5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	155	181	46	86	27	22						
5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	135	187	48	93	25	21						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	140	162	40	77	24	21						
4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	143	179	46	88	24	21						
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	141	160	40	74	26	20						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	167	41	82	24	20						
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	148	160	40	77	24	19						
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	141	153	39	74	21	19						