



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima laboral y desempeño docente en una institución educativa
privada, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Curiñaupa Alfaro, Alfia Angelica (orcid.org/0000-0002-5277-6703)

ASESORES:

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Mg. Medina Escobar, Doris Otilia (orcid.org/0000-0003-3185-2735)

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo de reducción de brechas y carencias en la educación en todos los niveles.

LIMA-PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres, por todo el amor, por el ejemplo de vida, por el cariño y la comprensión que sirvieron de incentivo en esta trayectoria en la construcción del conocimiento.

Agradecimiento

A mi asesor, quien dirigió mi investigación, por el trabajo de seguimiento y por la disposición que siempre mostró para responder a todas mis interrogantes.

Declaratoria de autenticidad de Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, 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 Laboral y Desempeño Docente en una Institución Educativa Privada, 2023", cuyo autor es CURIÑAUPA ALFARO ALFIA ANGELICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 08- 08-2023 17:04:02

Código documento Trilce: TRI - 0639663

Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CURIÑAUPA ALFARO ALFIA ANGELICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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 Laboral y Desempeño Docente en una Institución Educativa Privada, 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
ALFIA ANGELICA CURIÑAUPA ALFARO DNI: 06809995 ORCID: 0000-0002-5277-6703	Firmado electrónicamente por: ACURINAUPA el 03-08- 2023 18:00:00

Código documento Trilce: TRI - 0639664

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.1.1 Tipo de investigación	19
3.1.2 Diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.2.1 Clima laboral	20
3.2.2 Desempeño docente	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.3.1 Población	21
3.3.2 Muestra	22
3.3.3 Muestreo	22
3.3.4 Unidad de análisis	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

Índice de Tablas

Tabla 1	Distribución de la población	22
Tabla 2	Validez de los instrumentos	24
Tabla 3	Confiabilidad de los instrumentos	24
Tabla 4	Frecuencias y porcentajes de la variable y dimensiones del clima social laboral	26
Tabla 5	Frecuencias y porcentajes de la variable y dimensiones del desempeño docente	27
Tabla 6	Contrastación de hipótesis de la variable clima social laboral y el desempeño docente	28
Tabla 7	Contrastación de hipótesis dimensión relaciones y el desempeño docente	29
Tabla 8	Contrastación de hipótesis de la dimensión autorrealización y el desempeño docente	30
Tabla 9	Contrastación de hipótesis de la dimensión estabilidad y el desempeño docente	31

Índice de Figuras

Figura 1	Porcentajes de la variable y dimensiones del clima social laboral	26
Figura 2	Porcentajes de la variable y dimensiones del desempeño docente	27

RESUMEN

Este estudio tiene el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada, Huachipa, 2023. La hipótesis afirma que existe relación significativa entre las variables en estudio. La investigación es de enfoque cuantitativo; el tipo es básico; con diseño no experimental, correlacional, transversal. La población fue de 56 docentes y con un muestreo no probabilístico, se designó a los mismos, como muestra. El instrumento fue el cuestionario, con una validez por juicio de expertos (declarado aplicable) y la confiabilidad por Alfa de Cronbach (0,892 y 0,839: (excelente confiabilidad). Los resultados indican que el clima social laboral, según el 48,2% de los encuestados indican que es regular; para un 28,6%, malo y para el 23,2% es bueno; y el desempeño docente, según el 37,5% de los encuestados es de nivel medio, para un 33,9% es alto y para el 28,6%, bajo. Se concluyó que existe relación significativa entre el clima social laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Huachipa, 2023 ($p < 0,05$ y $\rho = 0,858$ indica que es positiva, muy alta).

Palabras clave: Clima laboral, relaciones, autorrealización, estabilidad, desempeño docente.

ABSTRACT

This study has the objective of determining the relationship that exists between the work environment and teaching performance in a Private Educational Institution, Huachipa, 2023, and the hypothesis affirms that there is a significant relationship between the variables under study. The research is of a quantitative approach, basic type, with a non-experimental, correlational, cross-sectional design. The population was 56 teachers and with a non-probabilistic sampling, they were designated as a sample. The instrument was the questionnaire that is valid by expert judgment (declared applicable) and Cronbach's Alpha reliability (0.892 and 0.839 excellent reliability). The results were obtained that the social work climate according to 48.2% of the respondents is regular, for 28.6% bad and for 23.2% good and the teaching performance according to 37.5% of the respondents is medium level, for 33.9% high and for 28.6% low. It was concluded that there is a significant relationship between the social work climate and teaching performance in a Private Educational Institution, Huachipa, 2023 ($p < 0.05$ and $\rho = 0.858$, a very high positive relationship).

Keywords: Work environment, relationships, self-realization, stability, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

Estudiantes, docentes, personal directivo, empleados y padres de familia pasaron gran parte de su tiempo en el colegio, por lo tanto, reflexionar sobre cómo se presenta este espacio, es considerar la experiencia de todos aquellos que conforman la población escolar. Además, varios estudios han encontrado que un ambiente de trabajo positivo es donde todos los miembros de una comunidad escolar se involucraron en la toma de decisiones preescolares, de manera que favorezca al desempeño docente. Hablar de trabajo social implica ver diferentes perspectivas en las que se prioriza el aprendizaje en la institución; los padres comprendieron asimismo que contribuyen en las decisiones que se toman en el colegio, en la implementación, así como en el desarrollo de distintas actividades.

En el ámbito internacional, en México, un estudio realizado por Díaz y García (2020) mencionó que el lugar del trabajo limita el desempeño general de los profesionales. Donde se presenta una presión formateadora del sistema educativo, que lo inunda con tareas que son roles poco productivos y muchas veces etiquetados en los estudiantes. Por su parte, Matabanchoy y Chaucanes (2021), en Colombia, efectuaron un estudio donde demuestran que la recarga laboral reduce la calidad de vida familiar de los docentes, la cantidad de tareas que se le exigen es inmensa y variada, la calidad se queda corta. El estudio de Burgos (2022) demostró que la motivación del profesor resulta un poco escasa, la mayoría expresa una opinión desfavorable respecto a su conexión con los compañeros en todos los aspectos considerados, a excepción del tiempo libre, en este caso, el 47,3% opina que rara vez comparten el tiempo libre y solo el 37,2%, lo contrario.

En el ámbito nacional, el trabajo de Lope et al. (2023) confirmaron que las condiciones de trabajo pueden ser una limitante para la motivación y desarrollo del rol educativo del docente, la inestabilidad en su colocación, las distancias que tienen que recorrer para ir a trabajar, muchas veces lejos de su entorno familiar y con mayores costos de viaje sin compensación, la falta de

apoyo administrativo, problemas de organización, las condiciones poco atractivas y confortables en las estructuras físicas, como espacios limitados y a veces, inadecuados para la función, falta de medios tecnológicos, recursos materiales y humanos. Por su parte, Yslado et al. (2021) afirmaron que el clima laboral no siempre es motivador y tan adecuada a las necesidades del profesor; sin embargo, ellos tienen el deber de mejorar y actualizarse continuamente, para el logro personal y profesional.

En lo local, en la institución educativa privada de Huachipa, existe evidencia de un débil clima laboral por lo que se considera que tiene relación con los niveles de desempeño docente, esto se puede corroborar con el Proyecto Educativo Institucional (PEI, 2019), donde figura que una de las debilidades en la Institución es la insatisfacción e indiferencia de los profesores con respecto al clima laboral, así como a las condiciones de trabajo y exposición a riesgos laborales, como son: exigencias físicas y psicológicas del trabajo, reducción del tiempo para realizar las tareas, salario, reconocimiento de su labor docente. El espacio donde los docentes están más satisfechos es en la organización y limpieza del espacio escolar, a lo largo de la observación, se pudo apreciar que los docentes nunca están conformes con los compañeros de trabajo, clima laboral, ni con la ayuda mutua de todas las partes interesadas, asimismo, lo que los desalienta es que el trabajo se ha incrementado a lo largo de los años con imposiciones burocráticas, es decir, culpan a la administración del servicio público, pues los profesores dependen en exceso de las normas.

En este contexto se presenta la problemática principal con la interrogante ¿Cuál es la relación del clima laboral y la variable desempeño docente en una institución educativa privada de Huachipa, 2023?, y los problemas de carácter específico ¿Cuál es la relación que existe entre relaciones, autorrealización y la estabilidad con el desempeño docente en una institución educativa privada de Huachipa, 2023?

La realización de este trabajo, reconoce el aporte teórico, en las bases fundamentales que se redactan sobre los temas de estudio, fundamentos que podrán ser utilizados para resaltar las informaciones actualizadas y la importancia de la problemática tratada. Asimismo, tiene justificación metodológica que está relacionada con la recolección de datos e información, que deben cumplir con dos requisitos que son la validez así como la confiabilidad a fin de que puedan aplicarse, donde miden las mismas variables, pero en otro contexto e, incluso, para investigaciones con otros diseños y mayor rigor científico; por último, tiene justificación práctica, ya que está relacionada con los resultados que se obtendrán y que servirán como apoyo para nuevas pesquisas.

Así también, en esta parte de la investigación se presenta el objetivo general, en términos de: determinar la relación existente entre la variable clima laboral y la variable desempeño docente en un centro educativo privado de Huachipa, 2023. Y también los objetivos específicos que viene a ser: determinar la relación que existe entre relaciones, autorrealización y estabilidad con el desempeño del docente.

Luego, se presenta la hipótesis general que viene a ser: existe relación significativa de la variable clima laboral con la variable desempeño docente en una institución educativa de carácter privado de Huachipa, 2023. Y las hipótesis específicas donde dice que existe una relación significativa entre relaciones, autorrealización y estabilidad con la variable desempeño del docente.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales se tiene el estudio de Vera (2019), quien busco la relación que existe del clima laboral con la variable desempeño del docente. Con método transversal, no experimental, descriptivo correlacional, empleando una población y muestreo no probabilístico de 19 profesores, utilizo la encuesta como herramienta y se preparó una por cada variable; con los objetivos planteados. Al realizar el análisis de la correlación, la investigación demostró que los profesores tienen un desempeño medio en esta área, tienen igual nivel en su desempeño como maestros; por ello, se concluye que si posee un nivel bueno en desempeño existirá un buen clima laboral y, por ende, eran los que mostraban mejores resultados de estudio.

García y Campana (2020) son investigadores que se propusieron precisar la relación que hay entre el entorno laboral con la variable desempeño del docente en un colegio de Guayaquil. Estudio que utilizo un enfoque de diseño correlacional cuantitativo. Participan 128 profesores, utilizando las estadísticas SPSS, con un 5% error. Se estableció una correlación de $Rho = 0,845$, en la hipótesis general, y es considerado suficiente para atender la necesidad de los alumnos. Como conclusión se ha confirmado que no se logró correlación en las variables.

Niebles et al. (2019) analizaron la variable clima laboral con el desempeño del docente en universidades privadas – Barranquilla. Se utilizó el enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental; la muestra viene a ser 107 docentes universitarios, encuestados mediante un formulario conformado por 30 preguntas. En los resultados sobre desempeño docente en sus dimensiones competenciales, presento la comunidad académica, administrativa y humanística desde la perspectiva de los profesores entrevistados, manteniendo las tendencias actuales para cada nivel promedio avanzado. Concluyo que las habilidades académicas son el principal interés de los profesores entrevistados.

Morales et al. (2019), en el estudio de clima laboral dirigido a profesores de un colegio de Guainía- Colombia, tuvieron el propósito de determinar el clima laboral de los docentes de dicha institución, con un método cuantitativo descriptivo y el temático sobre el entorno laboral, se incorporó los aspectos empírico, teórico y conceptual. Por lo que se obtuvo cada una de las variables que determinó el criterio test CLA. En los resultados evidenciaron diferentes porcentajes en el examen CLA en los docentes.

Soto (2021) ha elaborado un artículo de investigación con el propósito de establecer lazo entre la variable clima organizacional con la variable desempeño del profesor en un colegio de carácter privado. El enfoque en que basó es cuantitativo, de diseño: no experimental, descriptivo y transversal, donde participaron 180 personas, en que utilizó el cuestionario para aplicar la encuesta. Se tuvo resultados en los que se evidenció una relación directa de las variables con sus correspondientes dimensiones que son: estructura, responsabilidad, riesgos y beneficios. En general, nos mostró que las variables son directamente proporcionales.

Iñaguazo (2020) realizó un análisis científico, donde constata la relación existente entre la comunicación interna con la variable clima laboral, utilizó el enfoque de carácter cualitativo, el diseño es correlacional, no experimental, transversal, aplicando dos encuestas a 30 docentes. Como resultado el 30% consideró que el ambiente de trabajo y la comunicación interna son a veces satisfactorio y el 53.3% cree que la relación casi siempre se establece en las dos variables. Se finalizó aduciendo la existencia de una relación fuerte y moderada con significación estadística.

Murrell (2022) elaboró su trabajo para establecer que existe asociación entre la variable clima organizacional y el desempeño del profesor. Se aplicó un enfoque cuantitativo, con la colaboración de 214 profesores de diferentes niveles, aplicó la encuesta por medio de cuestionario. Con la respuesta de los profesores desde su apreciación el clima organizacional es influyente con la satisfacción laboral, es decir, un ambiente bueno se vincula con un

mejor desempeño de los profesores y buenas emociones. Por todo ello, el investigador nos manifestó como conclusión que, se pudo establecer un vínculo significativo entre las variables.

Wahyudi et al. (2022) publicaron una encuesta con el objetivo de establecer enlace directo o indirecto entre el ambiente de trabajo y la labor eficaz del profesor, el enfoque es cuantitativo, con la participación de 181 profesores, para recolectar información se aplicó el modelo de ecuaciones estructurales utilizado por WarPLS.5.0. En los resultados, los docentes mostraron que el logro de los indicadores de desempeño pedagógico es 100% óptimo.

Los antecedentes nacionales. Gutiérrez et al. (2021) plantearon la existencia de relación entre la variable clima laboral con desempeño del profesor. La metodología utilizada es cuantitativa con énfasis: descriptiva y correlacional, participaron 100 profesores. Utilizaron de instrumento la escala CL-SPC Palma para recolectar los datos y un formulario de evaluación en el MBDD del Ministerio de Educación; asimismo, se hizo uso de la estadística tanto descriptiva como la inferencial. En cuanto a los resultados se demostró que existe una correlación de carácter significativa entre las variables; que se obtuvo utilizando la prueba Tao b Kendall. Los autores concluyeron que se debe asumir que las dos variables son los pilares de un colegio competitivo. Cualquier cambio afecta el entorno educacional y necesariamente a quienes ingresan a dicha educación.

Salazar (2021) propuso establecer relación las variables clima organizacional con las actividades de los profesores. Con métodos descriptivos y encuesta como herramientas para 17 docentes. Como resultados mostraron que el 64,7% opina que el clima organizacional es bueno; el 17,6%, excelente; en cuanto a resultados laborales el 52.9%, fueron excelente y el 5.9%, muy malos. En cuanto a la pedagogía, el 82,4%, la califico de buena, el 11,8%, óptima y solo el 5,9%, muy mala. El investigador concluyó mostrando que existe débil relación positiva con las

variables.

Félix et al. (2021) desarrollaron una encuesta para establecer asociación del estilo de liderazgo transformacional con el clima laboral. Se utilizaron métodos cuantitativos, diseño no empírico y métodos transversales. Se usaron una muestra a 70 profesores virtualmente, para la primera variable adaptaron la herramienta Mery Retuerto 2018, para la segunda variable utilizaron el cuestionario de Palma. Como resultado demostraron que sí hay relación entre las dos variables, concluyendo que hay asociación entre las variables y además es positiva.

González (2020), en su investigación, su meta fue establecer la relación existente entre las variables clima, satisfacción laboral, estrés entre los profesores de una universidad. El diseño fue cuantitativo, transversal, no experimental. Con 300 docentes como muestra, usando encuesta y cuestionario. Se utilizaron Microsoft Excel y SPSS como programas estadísticos para su respectivo análisis y para determinar las correlaciones el Spearman. Como resultado el 64%, lo percibió como un ambiente de trabajo óptimo, mientras que el 23% lo percibe como deficiente. Respecto al estrés laboral se observó que el 72% muestra un nivel medio y el 11%, un estrés alto. El autor concluyó que las variables clima laboral y estrés tuvieron contacto directo alta y significativa ($r_s=0,250$ y $p<0,01$); de igual manera con sus dimensiones.

Para Arias (2021), en su investigación, su propósito fue si hay unión entre el clima organizacional con el desempeño del docente, Utilizando metodología cuantitativa, de diseño transversal y de tipo relacional, con la participación de 30 maestros; a fin de procesar los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS, versión 25, en el que se presentó las tablas y figuras, en el que se evidenció los rangos del tema de estudio. Como resultado se tuvo que hay relación entre una y otra variable, con intensidad alto, concluyendo que el estado del clima organizacional es parcialmente satisfactorio en sus tres dimensiones.

En su investigación, Moreno (2020) se propuso esclarecer la relación de la variable cultura organizacional con el desempeño docente. Los métodos de investigación se aplicaron a través de cuestionarios, utilizando metodología de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y tipos de correlación que involucran a administradores y profesores. Los resultados mostraron una correlación de $r=0.285$ entre las variables, lo que indica que la relación es positiva entre ambas variables, además es baja y no significativa.

Aroni y Sulca (2018) realizaron un estudio a fin de poder encontrar la existencia de nexo entre la variable de estudio clima laboral y desempeño del maestro. En la aplicación de la metodología, se hizo uso del enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental, correlacional, teniendo en cuenta a 96 docentes, a través de una encuesta por medio del instrumento que es un cuestionario. Observándose que en los resultados el 65% sienten clima laboral regular; 33%, siente un ambiente de trabajo malo y el 2%, óptimo. También se pudo evidenciar que el 13% de los maestros muestran un desempeño docente malo, el 70%, intermedio y el 17%, óptimo. En dimensión relaciones interpersonales el 25% evidencian un nivel malo; el 49%, intermedio y el 26%, óptimo. Por todo ello, los autores nos dieron como conclusión que, sí existe un vínculo significativo entre variables clima laboral y desempeño docente, esto nos lleva a afirmar que sí se presencia una mejora en estas variables, el ambiente de trabajo sería mejor.

Álamo et al (2021) realizaron el estudio en los docentes para ver si la inteligencia emocional tiene relación con el clima laboral, investigación básica, enfoque transversal y correlacional, con un diseño de carácter no experimental y con una muestra de 60 profesores, de los cuales 40 utilizaron cuestionario: Mapeo de inteligencia emocional de Barón y Escala CL-SPC Palma para clima laboral. Como resultado se consiguió una asociación positiva y baja; con un valor de rho de 0.392 y un valor significativo de 0.012. Finalmente se acepta la hipótesis alterna propuesta.

A nivel local, se tiene a Sancho y Santos (2021), quienes recomendaron investigar la correlación entre clima organizacional y efectividad docente. Utilizando métodos cuantitativos, tipos básicos, con diseño transversal no experimental; para recolectar datos utilizaron cuestionarios aplicados en 70 profesores, tratados como población general y muestra, para constatar la hipótesis aplicó coeficiente de Spearman. Los resultados mostraron que para la primera variable el 53,3%, es un nivel aceptable, el 43,3%, óptimo y el 3,4%, es insatisfactorio. Además, sus respectivos argumentos tienen un Rho de Spearman de 0.485; un valor de significación de 0,000, lo cual refleja una correlación significativa en que la hipótesis nula no es aceptada.

Medina (2017) realizó estudios con relación al efecto que puede tener el clima organizacional en la variable desempeño del profesor, en las Unidades Educativas de la ciudad de Quito; estudio descriptivo, utilizando técnicas SPSS con la participación de 50 profesores. Los resultados de aprendizaje están a un nivel moderado. Estos resultados mostraron que la variable clima organizacional tiene un efecto positivo, aunque muy bajo, en el desarrollo del aprendizaje. Es decir, positiva y muy baja en la variable clima organizacional durante el desempeño del profesor.

Vera (2021) planteó especificar la prevalencia del clima gerencial y organizacional en el desempeño del profesor. Se usó métodos cuantitativos, explicativos con un diseño de investigación no experimental, causal-asociativo; con un tamaño de muestra de 114 profesores, se trabajó aplicando como técnica el cuestionario, se realizó una prueba de regresión múltiple para comparar las hipótesis. Se observó en los resultados el 72,8% manifiesta un clima organizacional aceptable, el 18,4%, óptima y el 8,8%, deficiente. También el 67,5% presentó un desempeño laboral intermedio, el 27,2%, óptimo y el 5,3%, deficiente. Concluyendo finalmente que la variable liderazgo pedagógico, así como el clima organizacional tiene un efecto fuerte con relación al rendimiento académico.

Gómez y Romero (2021) realizaron un estudio a fin de establecer la asociación de la variable desempeño del docente con la variable clima organizacional. Participaron 42 profesores y se hizo con un enfoque cuantitativo, con un diseño de matiz no experimental y correlacional, así como se aplicó el método de observación con ficha de observación, esto quiere decir que la mecánica de retención es 80%, nivel bueno; el 20%, muy bueno. También se pudo observar que, en el curso de electricidad, el 66,67% evidencia un vínculo de la variable clima laboral con la variable desempeño del profesor; con un enfoque de carácter cuantitativo, descriptivo y el diseño de tipo no experimental, donde participaron 77 profesores, utilizando como instrumento el desempeño bueno; el 8,33%, muy bueno y el 25%, nivel deficiente. Los autores nos manifestaron como conclusión que, sí se pudo determinar el lazo entre las variables.

La investigación de Cárdenas (2020) fue elaborada con el fin de conocer si existe un vínculo entre las variables en una universidad de Lima, utilizaron el cuestionario. Como resultado, el 31,7% de los maestros notan un clima laboral, el 25%, intermedia y el 43,3%, muy bueno, 38,3%, 31,7%, regular y deficiente muy bueno en el desempeño docente. En conclusión, se determinó que existe un vínculo significativo respecto a las dos variables. esto quiere decir que se encontró un ambiente amigable e inclusivo.

Valdivia (2022) desarrolló su investigación para descubrir si existe un vínculo entre la variable clima organizacional con la variable desempeño, en una institución educativa de carácter particular. Con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y el diseño fue de carácter no experimental, donde hubo participación de 30 maestros, para la recolección se aplicó el formulario de Google por medio de un cuestionario. Como resultado el 50% de los maestros percibe un clima organizacional aceptable, el 30%, de manera pésima y el 20%, de manera óptima, en desempeño laboral del docente el 50%, nivel aceptable, el 23,3%, nivel deficiente y el 26,67%, un nivel óptimo. En la dimensión Comunicación el 43,3% de los maestros

manifiestan que la comunicación laboral se presenta de manera aceptable.

Mamani (2022) se propuso lograr el objetivo de ver la relación que existe entre la variable clima organizacional y el desempeño del profesor, en escuelas. El diseño es de carácter no experimental, transversal, correlacional, donde se tuvo la participación de 80 profesores, se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y con un cuestionario. En los resultados dados se observó la correlación con las variables, el valor de la rho es 0.608. Se evidenció dimensión autonomía del docente con las dos variables, el valor de la rho es 0.626, lo que nos afirma la existencia de un vínculo significativo. En resumen, existe una asociación clara y significativa entre las variables aludidas.

En cuanto tiene que ver con las bases teóricas de clima laboral, se tiene lo siguiente: Considerando la importancia del bienestar de los miembros, desarrollo y relaciones personales, el presente estudio usó la propuesta de Moos (1974), que evalúa la percepción del clima en cuatro factores diferentes: cohesión, apoyo, jerarquía y conflicto. En el área de investigación e intervención, el clima laboral es un constructo ampliamente utilizado en la evaluación y comprensión de las relaciones en el trabajo. Su primer desarrollo tuvo lugar en la década de 1970, a través de la escala de ambiente laboral (FES), que permite conocer diferentes aspectos como la calidad de las relaciones interpersonales.

Según Moos (1974), el entorno o clima laboral se designa de acuerdo con las percepciones de los miembros sobre las relaciones laborales, el desarrollo personal, el control organizacional y del sistema. La propuesta se divide en tres grandes factores y está compuesto por diez subescalas que describen el clima según la percepción de sus integrantes. El clima emocional positivo evalúa la relación interpersonal a través de las siguientes subescalas: cohesión, expresividad y conflicto. Las subescalas independencia, intereses culturales, asertividad, ocio y religión (moral) componen el clima activo (crecimiento personal). El tercer componente es el clima autoritario-normativo

(mantenimiento del sistema), que evalúa el contenido relacionado con la organización y el control.

El concepto de clima social laboral integra gran parte de los estudios sobre la organización y su sistema psicosocial, sin embargo, el concepto es discutido por varios autores, con diferentes perspectivas y criterios, algunos enfocándose en su intersección con la cultura organizacional (Larios, 2020). A pesar de la controversia, varios estudiosos tratan de comprender y definir el concepto de clima aplicado a las organizaciones y es a partir de sus ideas que a continuación haremos un breve acercamiento.

Ordoñez et al. (2020) defienden el entorno del trabajo social como un conjunto de rasgos psicosociales organizacionales que son percibidos por los miembros, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones que influyen en su comportamiento. Surge de las diferentes fuerzas que interactúan dentro del sistema psicosocial: nivel de responsabilidad, comportamiento y motivaciones individuales, leyes y roles, dinámicas grupales, sistemas de influencia y formas de ejercer la autoridad y poder.

El clima social laboral se explica a la imprecisión que ha rodeado el concepto e identifica tres definiciones. El primero asocia el clima con los aspectos objetivos de la organización como tamaño, tecnología, jerarquía, productividad de los trabajadores, ausentismo, es decir, se ve a través de la conexión entre las características físicas de la organización y los datos objetivos de comportamiento. La segunda se centra en sus necesidades individuales y, en consecuencia, en su satisfacción, y la tercera centra su elemento principal en la percepción que tiene en su entorno de trabajo, superponiendo la dimensión perceptiva a lo objetivo de la realidad (Padilla, 2020).

Por su parte, Peniche et al. (2020) afirman que el clima laboral en la escuela influye desde la socialización de los alumnos hasta la calidad de la enseñanza, pues está conformado por las prácticas, valores y conceptos de la

institución. Por lo tanto, es importante que el director sea consciente de este factor para mantener un ambiente agradable y estimulante para todos. Igualmente, Grote y Guest (2017) siguen esta línea, atribuyendo el clima a las percepciones de los individuos sobre su trabajo y sus roles, en interrelación con los demás miembros y con el entorno social; es decir, se refiere a la percepción compartida de los atributos organizacionales y a las opiniones que los individuos construyen sobre la organización en los campos de apoyo, consideración, autonomía, estructura, apertura, recompensa y cordialidad.

Según Moos y Moos (1974) La primera dimensión se denomina relaciones es un aspecto de evaluar qué tan interesados y comprometidos están los empleados en su trabajo y qué tan bien la gerencia apoya a los empleados y los alienta a ayudarse entre sí. La segunda dimensión es la autorrealización, evaluar para ver hasta qué punto los empleados se animan a ser autónomos en sus decisiones, la importancia de una buena eficiencia, planificación y finalización de trabajos, y hasta qué punto la presión laboral rige en entorno laboral. Y la tercera dimensión es la estabilidad. Mide qué tan bien los empleados entienden lo que se espera de ellos en el día a día y cómo se explican las reglas y los horarios de trabajo.

Según Ordoñez et al. (2020), el clima se puede ver bajo diferentes elementos, cada uno enfatizando diferentes características; es decir, estructuras: el clima, en este caso, es una expresión de la estructura organizativa. Perceptual: la base en lo que se refiere a la formación del clima es el individuo, es decir, es el resultado de la descripción psicológica del estado de la organización. Interactivo: es el centro de la cultura, no sólo de los individuos y sus procesos internos, sino también de los procesos de comunicación entre los individuos que integran la organización, así como entre las cuestiones objetivas y subjetivas de los integrantes y el escenario organizacional. Según Tello (2019) el clima es creado por un grupo de personas que interactúan y comparten una referencia abstracta, es decir la cultura de la organización.

De acuerdo con las indagaciones de Peniche et al. (2020), en un escenario cada vez más dinámico y competitivo, mantener un buen clima laboral es sumamente importante para una empresa, después de todo, para nadie es novedad que los trabajadores satisfechos y valorados son mucho más productivos, eficientes y creativos en el desempeño de sus funciones. Pero, Salazar et al. (2021) plantea la interrogante ¿qué define la calidad del ambiente de trabajo? En primer lugar, es necesario tener en cuenta que un espacio cómodo y agradable es aquel que cuenta con una adecuada estructura física y buenas relaciones interpersonales, elementos fundamentales para que los profesionales den lo mejor de sí mismos y logren producir más y lograr buenos resultados. Como también Pariona, et al. (2021) advierte también esta práctica también aporta buenos beneficios a las empresas, como la reducción de los costos laborales y una mayor satisfacción del cliente.

En este acápite, hacemos referencia a la teoría X y Y, con respecto a la variable clima laboral. Cuando se quiere conseguir logros, la base para ello es comprometerse con los objetivos. Las personas generalmente aprenden no solamente a aceptar, sino también a tener responsabilidad y capacidad para conseguir imaginación y creatividad, en alto grado, en lo que es la resolución de problemas al interior de una organización. (Madero y Rodríguez, 2018). Estas ideas buscan generar oportunidades, retirar obstáculos, dar guía y animar el crecimiento a los ejecutivos, directivos, empleados y a todas las personas. Pero no se intentaba que en las empresas en que se aplicaba el modelo de la teoría X pasaran al modelo de la teoría Y, ni produzca el cambio inmediato; sino, que en las empresas logren cambiar de manera gradual la manera de ver a los empleados, ni en sentido contrario, ya que estaban las personas acostumbradas a ser controlados en sus trabajos, ya que las necesidades deben ser atendidas en otro lugar y no en el trabajo. De esta manera, se busca el cambio y la participación del personal administrativo y empleados (Madero y Rodríguez, 2018).

En cuanto a las bases teóricas del desempeño docente se tiene lo siguiente: Para el Ministerio de Educación (2017), este acto educativo se fundamenta en la visión educativa nacional. Con esto en mente, se creó una estructura que nos permite expresar estos conceptos marco sin reducirlos a una lista de verificación. Como también Achilli (2018) sostiene que son toda práctica realizada en el aula por el docente y no toda actividad ofrecida en el ámbito escolar considerada una práctica pedagógica, sin embargo, al analizar la estructura escolar, será posible percibir que la escuela, como institución, está formada por varios desempeños guiadas únicamente por la costumbre, la tradición, la cultura escolar y cómo se organiza y estructura el aula.

Es así que, García y Campana (2020) sostienen que el concepto de desempeño docente se remite a una categoría analítica que considera las materias y actividades de trabajo vinculadas al proceso educativo desarrollado en los espacios escolares, extrapolando, por ejemplo, las diligencias del aula. De esta forma, se relacionan las materias docentes y los aspectos pertinentes a sus cargos, funciones, atribuciones, especialidades y responsabilidades en las instituciones educativas. Por lo tanto, esta categoría no es representativa sólo del trabajo de los docentes, sino también de directores, coordinadores, asistentes y pasantes. En definitiva, la labor docente puede entenderse como todo acto de realización en el proceso educativo (Hidalgo y Orbegoso, 2019).

Ozgenel y Ozcan (2019) argumentan que, en el día a día, el docente se involucra cada vez más en actividades de planificación de acciones, en la elaboración de propuestas político-pedagógicas, además de participar en la elaboración de la unidad escolar para el desarrollo intelectual del estudiante. Estas situaciones requieren articulaciones colectivas con pares, el establecimiento de relaciones con las familias y/o tutores y con la comunidad escolar, así se alcanzarán los objetivos trazados.

Como se ha señalado, en el sentido de Jacob et al. (2022), es importante señalar que en esta disertación la expresión desempeño docente sólo se referirá a aquellos que trabajan en la función pública. Educación, en la Enseñanza Media, en escuelas muestreadas ubicadas en los siete estados investigados. Finalmente, para quienes pretenden analizar el desempeño de los docentes, ElHoteby (2018) advierte que es imposible comprender lo que realmente hacen los docentes sin, al mismo tiempo, cuestionar y dilucidar los modelos de gestión y logro de sus funciones. En línea con este autor, Rivera y Usta (2018) afirman que las condiciones de trabajo en las escuelas influyen significativamente en la enseñanza, ya que estas constituyen una parte importante del acto de enseñar.

En la primera, la dimensión 1: en lo que se refiere a la preparación del aprendizaje de los alumnos, según el Minedu (2017), es entendido como cualquier instante que promueva el aprendizaje, es la gran oportunidad para que los alumnos la aprovechen al máximo, manteniendo una relación eficaz con los contenidos para poder aprehender lo que el profesor se propone como objetivos didácticos. Por lo tanto, una lección improvisada, donde el docente traba libremente, sin crear conexiones y articulaciones con temas ya desarrollados, con el apoyo de los conocimientos previos de los estudiantes, sin una estructura secuencial de tareas, que no cumple con el propósito de aprendizaje.

Según Monagas et al. (2022), la preparación para el aprendizaje como toda actividad humana que se da formalmente a través de condiciones previamente establecidas, requiere de organización mental para su realización. Organizarse para la acción es un punto decisivo para aumentar la oportunidad de éxito en cualquier empresa de esta naturaleza. Así, si queremos que nuestras acciones sean exitosas, tenemos que recurrir a una planificación eficaz, que posibilite su ocurrencia en base a objetivos y metodologías. Y de acuerdo con Torres et al. (2021), la preparación para el aprendizaje es planificación de todas las acciones escolares que han sido

guiadas por situaciones con acentuadas características burocráticas en la mayoría de los casos reducidas a la realización de informes, trabajos y planes didácticos que no guardan relación con las realidades escolares, lo que esta enseñanza se llevará a cabo.

Seguidamente, con relación a la dimensión 2, la enseñanza para que los alumnos puedan aprender, según Minedu (2017), es utilizado para indicar una práctica social compleja realizada entre los sujetos, profesor y alumno, que engloba tanto la acción de enseñar como la de aprehender, en un proceso contractual, de una voluntad deliberada y la colaboración consciente para el enfrentamiento de la construcción del saber escolar, resultante de las acciones realizadas dentro y fuera del aula.

Monagas et al. (2022) manifiestan que es una acción docente que tiene como resultado la enseñanza de los alumnos, más allá del mero decir del contenido por parte del docente, pues es sabido que, en la clase tradicional, que termina en una simple presentación de temas, sólo existe garantía de dicha presentación, y nada se puede decir sobre la aprehensión del contenido por parte del estudiante. Es en esta superación de la exposición tradicional, como única forma de explicar los contenidos, que se insertan las estrategias didácticas.

De acuerdo con Torres et al. (2021), la fase de enseñar requiere un clima de trabajo tal que se pueda saborear el saber en cuestión como las interacciones entre los estudiantes y los docentes. El gusto es percibido por los estudiantes, cuando el profesor enseña un área determinada que también gusta, en su trabajo profesional diario y/o en la investigación y socializado con sus compañeros en el aula. Para ello, el conocimiento incluye saber qué, saber cómo, saber por qué y saber para qué.

Asimismo, con relación a la dimensión 3, sobre la participación en lo que se refiere a la gestión de la escuela vinculada con la comunidad, donde el docente, según Minedu (2017), si piensa en la gestión democrática está

pensando en la comunidad como parte que está involucrada en el proceso de gestión, no sólo en la ejecución, sino también en lo que tiene que ver la toma de decisiones. De igual forma Monagas et al. (2022) señalan que la colaboración de los docentes en la gestión escolar en los colegios en las que se desempeñan, observando cómo asumieron su rol de participantes en la gestión, analizando qué conductas facilitadoras presentó el directivo con la intención de favorecer o no esta participación docente, además de percibir qué tipos participativos podemos encontrar en el campo de la investigación.

En relación a la dimensión 4: por tratarse del desarrollo de la profesión y lo que tiene que ver con la identidad del docente, el Minedu (2017) entiende que es en la confrontación con el mercado de trabajo donde se ubica la implicación identitaria más importante de los individuos de la generación de crisis y que las modalidades de construcción de una identidad profesional básica que constituye no sólo una identidad en el trabajo, sino también una del resultado de este primer enfrentamiento dependerá la proyección de sí mismo en el futuro, anticipando una trayectoria laboral y una lógica de aprendizaje (formación).

Según Monagas et al. (2022), el proceso de establecimiento de la identidad profesional depende de la cultura del grupo ocupacional, la función social de la ocupación, su estatus ocupacional y profesional y el contexto sociopolítico en el que se encuentra. La hipótesis general de los autores que es la identidad profesional emerge no sólo de marcos interprofesional, sino también de aportes de las interacciones que se dan entre el mundo profesional y otros universos socioculturales. Afirma que la profesión, es a veces un vehículo de evaluación personal y social.

III. METODOLOGÍA

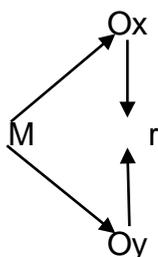
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En principio la investigación es de tipo básico. Para sustentar este aspecto de la metodología, cito a Hernández et al. (2018), quienes afirman que es un conjunto de actividades que están orientadas al desarrollo del conocimiento, y debe producirse de forma sistemática, haciendo uso de métodos y técnicas específicas, y siguen un proceso formal y sistemático en el desarrollo de la ciencia. Precisamente, la investigación hará que se pueda comprender la realidad externa al individuo; asimismo, demostrará algunos puntos fuertes de este enfoque en la investigación científica. Los procedimientos de prueba y validación han constituido teorías de la ocurrencia de fenómenos. La parte de métodos sobre recopilación de datos cuantitativos son rápidos; los datos que se han obtenido a través de este enfoque vienen a ser precisos, cuantitativos y numéricos.

3.1.2 Diseño de investigación

Con relación al diseño, es no experimental, correlacional y transversal, sobre el que Hernández et al. (2017) dicen que es uno de los que más se utiliza en el área de educación, sociales y psicológicos.



M: Muestra

Ox: Variable1: Clima laboral

Oy: Variable 2: Desempeño docente

r: Coeficiente de correlación

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Clima laboral

Definición conceptual

De acuerdo a Moos y Moos (1974), el clima laboral o el ambiente se define teniendo en cuenta la percepción de los integrantes sobre las relaciones laborales, el crecimiento personal, la organización y el control del sistema.

Definición operacional

Está definido de manera operacional, de acuerdo a sus dimensiones de relaciones, autorrealización y estabilidad, que se miden teniendo en cuenta el cuestionario con escala de Likert.

Indicadores

Los indicadores que hacen que una variable sea medible son: la implicación, la cohesión, el apoyo, la autonomía, la organización, la presión, la claridad, el control, la innovación y la comodidad.

Escala de medición

En esta variable, viene a ser el cualitativo-ordinal.

3.2.2. Desempeño docente

Definición conceptual

De acuerdo al Ministerio de Educación (2017), el acto en la educación

tiene fundamento en lo que se conoce como la visión educativa nacional. Teniendo en cuenta esto, se ideó una estructura a fin de que nos permita expresar estos conceptos macro, sin tener que reducirlos a una lista de verificación.

Definición operacional

Se define operacionalmente, a fin de que la variable sea medible, de acuerdo a sus dimensiones: la preparación para el aprendizaje, la enseñanza también para el aprendizaje, preparación en gestión y lo que es el desarrollo personal, que se miden según a un cuestionario de escala de Likert.

Indicadores

Los indicadores que se desprenden de las dimensiones de la variable, van a permitir que las variables que son algo abstractas, sean concretas y puedan ser medibles. Es así que de los indicadores se desprenderán también los ítems. Los indicadores de la variable los podemos observar en la operacionalización de las variables.

Escala de medición

Son de carácter cualitativa ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

En este trabajo, vienen a ser los profesores de la institución educativa de Huachipa, que en total son 56 docentes. Con relación a este tema, Hernández et al. (2018) señalan que es la cantidad de individuos que constituyen el estudio, los que tienen características similares: la edad, el nivel sociocultural, entre otros elementos que haya coherencia en el recojo de información.

Tabla 1

Distribución de la población

N°	Docentes	Población
1.	Docentes de inicial	9
2.	Docentes de primaria	18
3.	Docentes de secundaria	29
Total		56

Nota. Elaboración propia.

Criterios de inclusión

Personal docente del colegio.

Personal docente que esté de acuerdo en ser parte del estudio.

Personal docente presente el día de la aplicación.

Criterios de exclusión

Personal docente ajeno al colegio.

Personal docente que no esté de acuerdo en participar.

Personal docente que ese día no corresponde asistir al colegio.

3.3.2 Muestra

Para poder encontrar la muestra, se ha optado por hacer uso del muestreo no probabilístico, de acuerdo a Hernández et al. (2018), quien sostiene que, en este tipo de muestra, el investigador selecciona la muestra de acuerdo a determinados criterios debido a que en este caso es una población pequeña, luego se seleccionó a la tota la población, por lo que la muestra está conformada por 56 docentes.

3.3.3 Muestreo

El muestreo es no probabilístico intencional, según Hernández et al. (2018), este tipo de muestras no utilizan reglas matemáticas ni estadísticas, se basan en criterios específicos del investigador.

3.3.4 Unidad de análisis

En este caso, son los profesores del colegio en el que se realiza el trabajo de investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Hernández et al. (2018) refiere al respecto que es útil cuando un investigador quiere recopilar información sobre un tema en particular. De esta forma, mediante la aplicación de un cuestionario a un público objetivo compuesto, por ejemplo, por estudiantes, es posible recopilar información que permita conocer mejor sus carencias, así como mejorar las metodologías de enseñanza y, de esta manera, individualizar la enseñanza cuando sea oportuno. En este caso, la técnica a utilizarse será la encuesta.

El instrumento con que se va a trabajar es el cuestionario y Hernández et al. (2018) refieren al respecto que es un instrumento de investigación diseñado para recolectar información de una encuesta a una población representativa. Para ello, se formulan interrogantes sobre el asunto de interés para los que realizan la investigación, sin que haya una relación directa entre ellos y los que van a ser encuestados.

Validez:

En toda encuesta de opinión, la validez del instrumento por evaluadores son unos pasos significativos en el proceso de validación, estos pasos deben realizarse utilizando un instrumento de medición eficaz y precisa, de lo contrario la información obtenida puede no ser representativa de la percepción de los evaluadores. Entre los instrumentos de investigación tradicionalmente utilizados, el formulario de investigación (tradicionalmente llamado cuestionario) destaca por su aplicación práctica (puede ser entregado personalmente al evaluador, dejado a su alcance, enviado por correo postal y electrónico, etc.) y en bajo costo. Sin embargo, eventualmente puede

haber una baja tasa de devolución de cuestionarios completados y una alta tasa de ítems sin responder. (Hernández et. al., 2018).

Tabla 2

Validez de los instrumentos

Experto	Opinión de la aplicabilidad
Experto 1: Galarza Briceño, Walter Hugo	Aplicable
Experto 2: Cárdenas Valverde, Juan Carlos	Aplicable
Experto 3: Medina Escobar, Doris Otilia	Aplicable

Nota. Elaboración propia.

Confiabilidad:

Es el grado de correlación entre los ítems del cuestionario y los resultados de todo estudio y, particularmente, en este estudio se hará uso del coeficiente de Alfa de Cronbach (Hernández et al. (2018), a fin de medir la confiabilidad de los cuestionarios, El estudio midió valores alfa de Cronbach de 0,892 (ambiente de trabajo social) y 0,839 (rendimiento educativo), que se consideran excelentes.

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos

Encuesta	Nº de ítems	Nº de Casos	Alfa de Cronbach
Clima social laboral	30	15	0,892
Desempeño docente	22	15	0,839

Nota. Programa estadístico SPSS, versión 25.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos que se utilizaron para la recolección de información, en primer lugar, fue la obtención de los permisos correspondientes por parte de la autoridad de la Universidad para presentar a la institución donde se realiza la investigación, seguido por la elaboración impecable de los instrumentos con relación a la muestra, seguidamente se solicita el consentimiento de la autoridad de la institución para que sea aplicado el

instrumento; todos estos documentos serán anexados en la parte final del trabajo.

3.6 Método de análisis de datos

Las estadísticas descriptivas son utilizadas para describir y resumir datos. Su objetivo principal es describir el comportamiento de los datos e identificar patrones y tendencias, sin hacer inferencias sobre la población en general. Nos permite examinar características importantes de los datos, como las tendencias centrales, la varianza y la distribución. Aquí hay un ejemplo de estadísticas descriptivas: si recopilamos datos sobre la altura de los estudiantes en una escuela, las estadísticas descriptivas se pueden usar para calcular la altura promedio de los estudiantes, qué altura es la más común o cómo varía la altura entre los estudiantes.

Se hará uso de la estadística inferencial cuando hay que realizar inferencias respecto a la población, de acuerdo a la muestra que se tiene, con relación a los datos. Se hace uso de técnicas estadísticas para probar hipótesis y estimar parámetros. Aquí hay un ejemplo de estadística inferencial: si desea conocer la talla media de los alumnos en una escuela es mayor que la talla media de alumnos en otra escuela, puede usar la estadística inferencial para probar la hipótesis usando la prueba rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo es elaboración propia del autor, evitando la copia fiel del pensamiento de otros autores sin mencionar el nombre, lo cual demuestra la honestidad del estudiante, Asimismo, no existe manipulación de los resultados en la parte estadística. Como también, se mantiene en reserva la identidad de los docentes encuestados. En el estudio, se ha tratado en desarrollar con responsabilidad, con el propósito de contribuir, de manera veraz, al desarrollo del conocimiento.

IV. RESULTADOS

4.1 Nivel descriptivo

Tabla 4

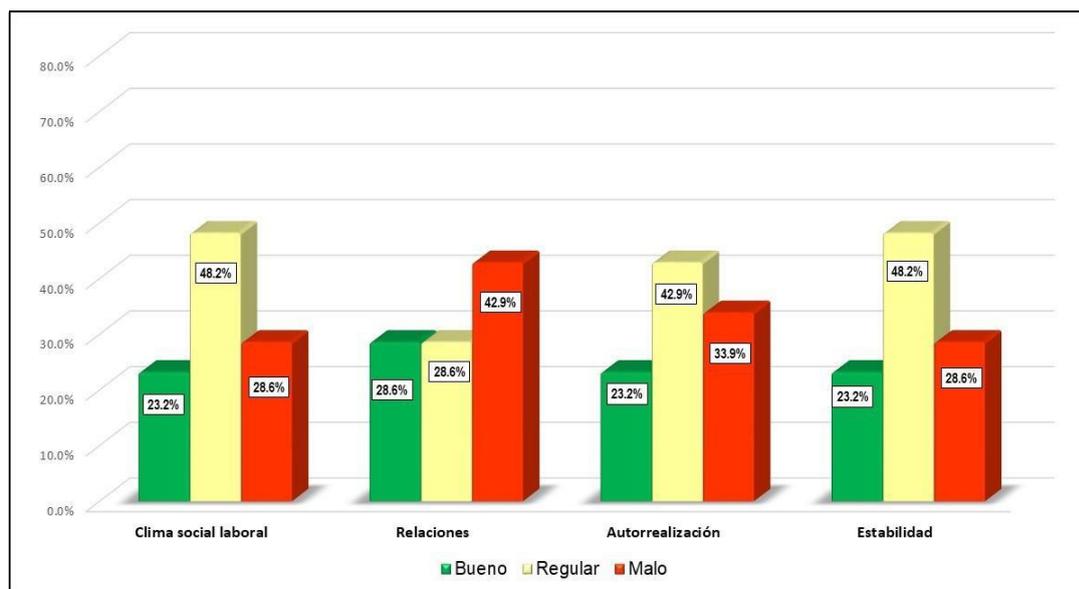
Frecuencias y porcentajes de la variable y dimensiones del clima social laboral

Niveles	Clima social laboral		Relaciones		Autorrealización		Estabilidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	13	23,2	16	28,6	13	23,2	13	23,2
Regular	27	48,2	16	28,6	24	42,9	27	48,2
Malo	16	28,6	24	42,9	19	33,9	16	28,6
Total	56	100,0	56	100,0	56	100,0	56	100,0

Nota. Programa estadístico SPSS, versión 25.

Figura 1

Porcentajes de la variable y dimensiones del clima social laboral



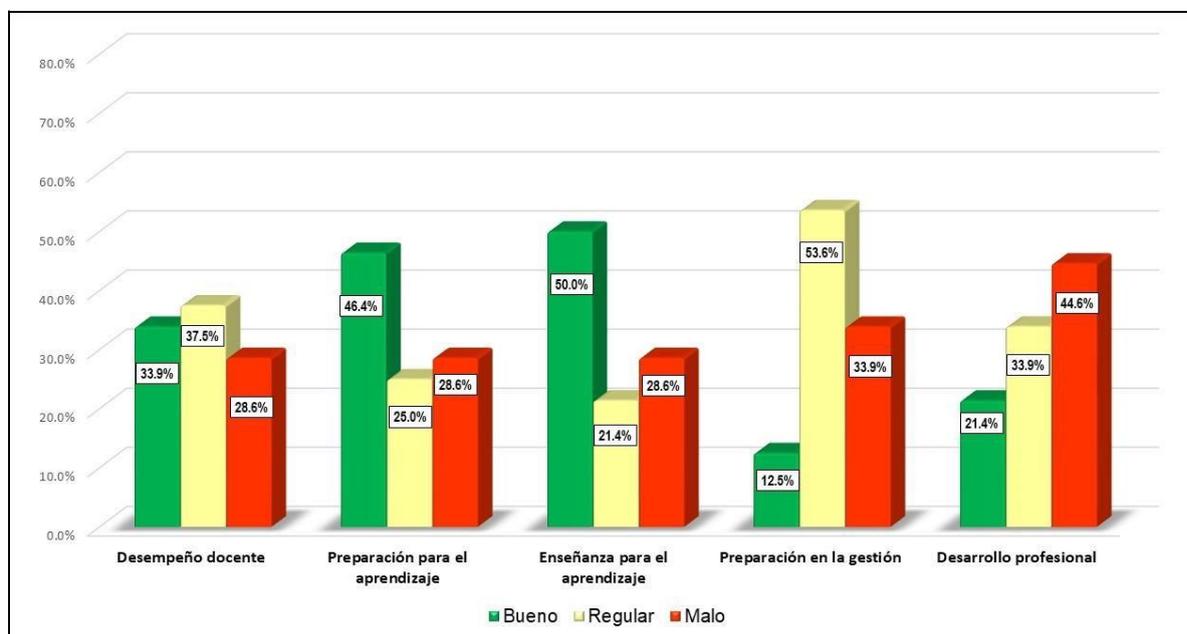
Nota. Programa estadístico SPSS, versión 25

Se observa que, en el clima social laboral, el 48,2% de los encuestados dicen que es regular; para un 28,6%, malo y para el 23,2%, bueno. En cuanto a la dimensión relaciones según el 42,9% es malo, para un 28,6% es regular y para otro 28,6% es bueno. Con relación a nuestra dimensión autorrealización, el 42,9% de los que fueron encuestados nos indican que es regular; para un 33,9%, malo y solo el 23,2%, bueno. En cuanto a nuestra dimensión estabilidad; el 48,2% de los encuestados indica que es regular; para un 28,6%, malo y para el 23,2%, bueno.

Tabla 5*Frecuencias y porcentajes de la variable y dimensiones del desempeño docente*

Niveles	Desempeño docente		Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Preparación en la gestión		Desarrollo profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	19	33,9	26	46,4	28	50,0	7	12,5	12	21,4
Medio	21	37,5	14	25,0	12	21,4	30	53,6	19	33,9
Bajo	16	28,6	16	28,6	16	28,6	19	33,9	25	44,6
Total	56	100,0	56	100,0	56	100,0	56	100,0	56	100,0

Nota. Programa estadístico SPSS, versión 25.

Figura 2*Porcentajes de la variable y dimensiones del desempeño docente*

Nota. Programa estadístico SPSS, versión 25

Como se puede observar, en el desempeño docente para el 37,5% de encuestados es de nivel medio; para un 33,9%, alto; para el 28,6% es bajo. Con relación a la dimensión preparación para el aprendizaje el 46,4% de los encuestados es de nivel alto, para un 28,6% es bajo y para el 25% es medio. Con relación a la dimensión enseñanza para el aprendizaje, el 50% de encuestados dicen que nivel es alto, para el 28,6%, bajo y para el 21,4%, bajo. En cuanto a la preparación en la gestión, el 53,6% de los encuestados es de nivel medio, para un 33,9%, bajo y solo para el 12,5%, alto. Sobre la dimensión desarrollo profesional, el 44,6% dicen que el nivel es bajo; para el 33,9%, medio y para un 21,4%, alto.

4.2 Nivel inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: No hay relación significativa de clima laboral y desempeño docente en una institución educativa privada de Huachipa, 2023.

Ha: Existe relación significativa en el clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Huachipa, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

La regla de decisión: Si el p-valor $< 0,05$, se rechaza Ho y se acepta Ha.

Tabla 6

Contrastación de hipótesis de la variable clima social laboral y el desempeño docente

			Clima social laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima social laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

Nota. Programa estadístico SPSS, versión 25.

Los resultados encontrados para la correlación se obtuvieron mediante el estadístico Rho de Spearman, dando un índice similar a 0,858**, los resultados tienen un ajuste bilateral con una barra de error de 0,01, lo que indica que este nivel de confianza de 99 es 0,99%. Estos valores conservados permiten rechazar la Ho y aceptar la Ha, ya que esto también representa una correlación positiva muy alta. En este sentido, la conclusión estadística es que en el 2023 existe una asociación de manera significativa del ambiente de trabajo social y el desempeño docente en la institución educativa privada de Huachipa.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre relaciones y el desempeño docente en una institución educativa privada de Huachipa, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre relaciones y desempeño docente en una institución educativa privada en Huachipa, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si el p-valor $< 0,05$, se rechaza Ho y se acepta Ha.

Tabla 7

Contrastación de hipótesis dimensión relaciones y el desempeño docente

			Relaciones	Desempeño docente
Rho de Spearman	Relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
Desempeño docente	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

Nota. Programa estadístico SPSS, versión 25.

Los resultados hallados en referencia a la correlación, fueron determinados con el estadístico Rho de Spearman, obteniendo un índice igual a 0,806**, resultado que fue ajustado con el margen de error del 0,01 bilateral, lo que nos indica que la confianza de 99 es de un 99,99%, siendo también esta una correlación positiva muy alta, estos valores obtenidos nos permiten rechazar la Ho y aceptar la Ha, en ese sentido la conclusión estadística es: existe una relación significativa entre la variable clima laboral y la variable desempeño docente en una institución educativa privada de Huachipa, 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre autorrealización en el clima laboral y desempeño docente en una institución educativa privada de Huachipa, año 2023.

Ha: Existe relación significativa entre autorrealización en el clima laboral y el desempeño docente en una institución educativa privada de Huachipa, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si el p-valor $< 0,05$, se rechaza Ho y se acepta Ha.

Tabla 8

Contrastación de hipótesis de la dimensión autorrealización y el desempeño docente

			Autorrealización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

Nota. Programa estadístico SPSS, versión 25.

Los resultados hallados en referencia a la correlación, fueron determinados con el coeficiente estadístico Rho de Spearman, obteniendo un índice de 0,838**, este resultado fue ajustado con un margen de error del 0,01 bilateral, que nos indica que la confianza de éste es de un 99,99%, siendo también esta una correlación positiva muy alta. Estos valores obtenidos nos permiten rechazar la Ho y aceptar la Ha, en ese sentido la conclusión estadística es: existe asociación de manera significativa de la autorrealización en el clima laboral con la variable desempeño docente en una institución educativa privada de Huachipa, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa de la estabilidad en el clima laboral con el desempeño docente en una institución educativa privada en Huachipa, 2023.

Ha: Existe relación significativa de la estabilidad en el clima laboral con el desempeño docente en una institución educativa privada de Huachipa, 2023.

Nivel de significancia elegido: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si el p-valor $< 0,05$, se rechaza Ho y se acepta Ha.

Tabla 9

Contrastación de hipótesis de la dimensión estabilidad y el desempeño docente

			Estabilidad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

Nota. Datos obtenidos con el programa estadístico SPSS, versión 25.

Los resultados hallados en referencia a la correlación, fueron determinados a través del estadístico Rho de Spearman, obteniendo un índice de 0,875**, lo cual fue ajustado con el margen de error de 0,01 bilateral, lo que nos indica que la confianza de éste es de un 99,99%, siendo también esta una correlación positiva muy alta, estos valores obtenidos nos permiten rechazar la Ho y aceptar la Ha, en ese sentido la conclusión estadística es: existe relación de manera significativa de estabilidad en la variable clima laboral y la variable desempeño del profesor en una institución educativa privada en Huachipa, 2023.

V. DISCUSIÓN

En este estudio se investigó los impactos de la variable clima social laboral en la variable desempeño del docente, observándose la asociación entre ellos, se verificó también que, el clima social laboral puede ser una limitante para la motivación y el desarrollo del rol educativo. Inestabilidad en la colocación de los profesores, las distancias que tienen que recorrer para ir a trabajar, muchas veces lejos de su entorno familiar y con mayores costos de viaje sin compensación, la falta de apoyo administrativo, problemas de organización, las condiciones poco atractivas y confortables en las estructuras físicas, tales como espacios limitados y a veces inadecuados para la función, falta de calefacción, humedad excesiva, problemas acústicos en las salas, falta de medios tecnológicos, recursos materiales y humanos (como la escasez de empleados para satisfacer las necesidades), clases numerosas y multinivel, la falta de reconocimiento y valoración por parte de las familias y la sociedad.

De esta manera se realizó el análisis de los resultados que permitió determinar que hay relación de manera significativa de la variable clima social y la variable desempeño del docente en una institución de educación privada de Huachipa, 2023 ($p < 0,05$ y $\rho = 0,858$ relación positiva muy alta); este resultado guarda similitud con Gómez y Romero (2021); Cárdenas (2020), Aroni y Sulca (2018) y Valdivia (2022); quienes en sus resultados el 50% de los maestros percibe el Clima laboral aceptable, el 30%; pésima y 20%, óptima. En desempeño docente el 50%, nivel aceptable; 23.3%, deficiente y 26.67%, óptimo. Como resultado existe un vínculo significativo entre las variables. Según Mamani (2022), el resultado de la correlación, el valor rho es 0.608 por lo que se entiende que existe un vínculo entre las variables, y concluye que el clima organizacional se vincula de forma positiva y significativa. Soto (2021) concluye que las dos variables estudiadas son directamente proporcionales, es decir que se observa un clima bueno en el campo laboral esto influirá de forma eficiente en el desempeño del profesor. Pero, también, en el estudio de García y Campana (2020), como hipótesis general, se determina una correlación de $\rho = 0.845$ y se considera

suficiente para que pueda satisfacer las necesidades de los alumnos. En resumen, se confirmó que no se logró correlación entre las variables.

Un maestro se acomoda con el tiempo, pero no olvida las dificultades que ya ha vivido, prácticas lejos de la familia, sueldos insuficientes para el desgaste del auto y del alojamiento, instituciones en malas condiciones, pero de momento está bastante satisfecho con las condiciones del colegio donde está alojado, por parte de los empleados, institución y dirección; por supuesto, a nivel tecnológico es imposible que haya un desarrollo anual, pero había que arreglar la tecnología existente en ciertas aulas para que los profesores no fueran demasiado perezosos para solicitar, para que las clases fueran más productivas e interesante. Ya sabiendo que esta profesión requiere mucho esfuerzo en términos de voz, físico (malas posiciones frente a la computadora) y mental, pero elegiría volver a ser maestro. Con estas entrevistas podemos comprobar que la motivación es la base de la vida. Docentes motivados estructuran estudiantes satisfechos e interesados. Un clima organizacional acogedor genera satisfacción y bienestar. Por ello, sería deseable que las autoridades competentes generen reformas educativas organizacionales estructurantes, estabilizadoras, integradoras, más flexibles y factibles en la trayectoria formativa de docentes y estudiantes.

También se logró establecer que sí hay relación de forma significativa de la variable clima laboral con la variable desempeño del profesor en una institución educativa de carácter privada en Huachipa, año 2023 ($p < 0,05$ y $\rho = 0,806$ relación positiva muy alta), este resultado puede ser comparado con los de Vera (2021) y Ñaguazo (2020), donde el 30% cree que el clima laboral y la comunicación interna a veces son satisfactorios, y el 53,3% cree que casi siempre se establece un vínculo entre estas dos variables. Concluye defendiendo una asociación fuerte a moderada significación estadística. Arias (2021) tiene como resultado que el 30% consideró que el ambiente de trabajo y la comunicación interna son a veces satisfactorio y el 53.3% cree que la relación, casi siempre, se establecen en las dos variables. Se finaliza aduciendo la existencia de una relación fuerte y moderada con significación. Félix et al, (2021), Murrell (2022) y

Wahyudi et al. (2022), llegaron a la conclusión de que sí hay una relación significativa entre las variables. Por otro lado, Salazar (2021), en su resultado, evidenció que 64.7% de los profesores consideró: es bueno el clima organizacional; el 17,6%, excelente, en cuanto al desempeño laboral el 52.9% fue excelente y el 5.9%, de manera deficiente. Concluyéndose, manifestando que sí hay relación positiva y baja entre desempeño laboral con el clima organizacional, toda vez que la correlación fue $R_s=0,261$, y con una significancia de $p=0,312>0.05$.

Los resultados del análisis inferencial revelan que respecto a la apreciación de los profesores sobre la relación entre los docentes de la escuela se correlaciona negativamente con los años de servicio en la escuela y positivamente con la participación de los docentes. De acuerdo con este análisis, los años de servicio en la escuela no se asocian con una apreciación más positiva del trato entre los profesores de la escuela. De hecho, son los profesores que llevan más tiempo trabajando en la escuela los que tienen una opinión más desfavorable del nexo entre los profesores de la institución educativa. La correlación entre la apreciación de los docentes sobre el nexo entre los docentes de la escuela y su participación es positiva, lo que indica que son los docentes los que tienen una apreciación en ese sentido positivo del nexo entre los profesores de la institución educativa los que más participan.

Por otro lado, se logró establecer que sí hay una asociación de forma significativa de la autorrealización con la variable desempeño del profesor en una escuela privada de Huachipa, 2023 ($p < 0,05$ y $\rho = 0,838$ relación positiva muy alta), este resultado puede ser comparado con los estudios de Niebles et al, (2019), donde en los resultados sobre desempeño docente en sus dimensiones competenciales, presentan la comunidad académica, administrativa y humanística desde la perspectiva de los profesores entrevistados, manteniendo las tendencias actuales para cada nivel promedio avanzado. Concluyen que las habilidades académicas son el principal interés de los profesores entrevistados; Morales et al, (2019) y Vera (2019) concluyen que maestros que mostraban un buen clima laboral eran los que mostraban mejor resultado de aprendizaje.

En cuanto a la relación entre los docentes del clúster, la apreciación de los profesores es positiva con relación a la mayoría de ítems: apoyo en la resolución de problemas; colaboración en reuniones de trabajo; desarrollo de relaciones amistosas; organización de debates sobre temas escolares de actualidad y acogida de profesores jóvenes. La percepción ya no puede considerarse positiva en relación con el reparto del tiempo libre y la sensación de que existen diferentes estatus para los docentes y parece dividirse en cuanto a la articulación entre ciclos y el conocimiento del trabajo realizado por compañeros de otros ciclos. En general, las mayorías de opinión no son tan expresivas como en la relación entre profesores de escuela.

Por último, se estableció que hay una asociación de manera significativa de la estabilidad en la variable clima laboral con la variable desempeño del profesor en una escuela privada en Huachipa, 2023 ($p < 0,05$ y $\rho = 0,875$ relación positiva muy alta), Gonzales (2020) en resultado evidencia que el 64%, lo percibe como un ambiente de trabajo óptimo, mientras que el 23% lo percibe como deficiente. Respecto al estrés laboral se observó que el 72%, un nivel medio y el 11%, un estrés alto. El autor concluyó que las variables clima laboral y estrés tuvieron contacto directo alta significativamente ($r_s=0,250$ y $p<0,01$); de igual manera con sus dimensiones. Por lo tanto, Medina (2017); Moreno (2020) y Sancho y Santos et al (2021), tienen como resultado correlación significativa que deja de lado la hipótesis nula.

Sobre las conclusiones del estudio realizado, Niebles et al. (2019) refiere que la apreciación de profesores sobre la relación entre los docentes de la agrupación parece ser positiva, pero también señala la opinión menos favorable de los docentes respecto al conocimiento del trabajo de los docentes de otros ciclos y la sensación de tener diferentes estatutos de docentes en la agrupación. Al igual que en la relación entre los docentes de la escuela, los resultados del análisis inferencial revelan que la apreciación de profesores sobre el nexo entre los docentes del clúster está correlacionada con los años de servicio en la escuela y con la participación. En el primer caso, la correlación es negativa, lo que

significa que los años de servicio en la escuela no se asocian con una apreciación más positiva del nexo entre los profesores del equipo. En el estudio de Niebles et al. (2019), los resultados son diferentes, ya que son los docentes con más antigüedad en la escuela quienes tienen una apreciación más positiva del nexo entre los profesores del grupo. En el segundo caso, la correlación es positiva, lo que permite decir que la percepción positiva de la relación entre los docentes del clúster está asociada a una mayor participación de los docentes. Estos resultados también se verifican en Niebles et al. (2019) donde participan más los docentes que perciben positivamente la relación entre docentes en el grupo. El análisis de datos recogidos nos muestra una percepción positiva de profesores en relación a los estudiantes, lo que se expresa en una opinión favorable sobre los aspectos considerados: aprendizaje; relación con los estudiantes e indisciplina. Solo un ítem relacionado con la indisciplina revela división en la opinión de los docentes, entre estar de acuerdo y en desacuerdo.

Con relación al aporte personal que puedo proporcionar sobre cada una de las dimensiones es: Un apropiado clima laboral permitirá excelente mejora en el desempeño de los docentes de la institución privada en Huachipa. Una buena práctica de relaciones o interrelaciones entre los miembros de la institución, dará como resultado mejoras sustanciales en el desempeño de los docentes. Asimismo, un adecuado nivel de auto relación de cada uno de los miembros integrantes, dará como resultado mejoras en la calidad del desempeño de los docentes. Y cuando ya se hayan estabilizado las debilidades con respecto al clima laboral, generará óptimos logros de objetivos, en adelante.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Planteado el objetivo principal, se ha concluido que hay relación de forma significativa de la variable clima social laboral con la variable desempeño del profesor en una institución educativa privada de Huachipa, 2023 ($p < 0,05$ y $\rho = 0,858$ que indica una relación directa, muy alta).

Segunda: Una vez planteado el primer objetivo específico, se concluye la existencia de una relación significativa de la dimensión relaciones con la variable desempeño del profesor en una institución educativa privada de Huachipa, 2023 ($p < 0,05$ y $\rho = 0,806$ relación positiva muy alta).

Tercera: Después de haber planteado el segundo objetivo específico, se ha determinado que sí hay relación de forma significativa de la autorrealización con la variable desempeño del profesor en una institución educativa privada de Huachipa, 2023 ($p < 0,05$ y $\rho = 0,838$ relación positiva muy alta).

Cuarta: Luego de tener planteado el tercer objetivo específico, se ha determinado que sí hay relación de forma significativa de la estabilidad en la variable clima laboral con la variable desempeño del profesor en una institución educativa privada de Huachipa, 2023 ($p < 0,05$ y $\rho = 0,875$ relación positiva muy alta).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Después de tener demostrada que sí hay relación entre la variable clima social laboral con el desempeño del profesor, se sugiere crear un entorno seguro, ofrecer en su estructura un ambiente donde los docentes puedan sentirse seguros para llegar, estar y regresar a casa. Así como proporcionar condiciones higiénicas adecuadas, la escuela debe ser un espacio limpio y organizado, así que esfuérate por tener artículos de higiene personal, así como despensa y productos de limpieza en la sala de maestros y otros espacios, como laboratorios y auditorios.

Segunda: Luego de demostrar que sí hay relación entre la dimensión relaciones con la variable desempeño del profesor, se recomienda brindar un ambiente libre para exponer ideas, a veces, un profesor quiere dar ideas, pero la coordinación es muy rígida y no permite nuevas metodologías de enseñanza. Sea visionario, esté abierto a las opiniones y críticas de los profesores.

Tercera: Cuando ya se tiene demostrada que sí hay relación de la dimensión autorrealización y la variable desempeño del docente, se recomienda dar autonomía a los profesores, permita que su maestro divida las actividades y puntajes como mejor le parezca, incluso si esto significa menos o más evaluaciones y trabajo en grupo. Cada docente tiene su propia metodología, darles autonomía es una gran alternativa para motivar.

Cuarta: Una vez que se tiene demostrada la relación de la dimensión estabilidad con la variable desempeño del profesor, se sugiere tomarse descansos relajantes y crea espacios para la descompresión, la presión en el salón de clases puede volverse aburrida con el tiempo, es importante crear ambientes relajados para que los maestros puedan tomarse un tiempo para relajarse entre clases.

REFERENCIAS

- Achille, E. (2018). Investigación y formación docente. Buenos Aires: Ed. Laborde
- Álamo, C., Carnero, M. y Saavedra, J. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales 2021. (Artículo científico). *Revista científica digital de psicología PsiqueMag.*, 7. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/227/217>
- Arias, A. (2021). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, Provincia de San Ignacio*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3934/1/TL_AriasNovoaAndrea.pdf
- Aroni, L. y Sulca, J. (2018). *Clima Laboral y Desempeño Docente de una Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017*. Tesis. Nazca: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30207/aroni_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Burgos, J. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. *Cienciamatria*, 19. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/814/1325>
- Cárdenas, H. (2020). *Clima laboral y desempeño en docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima - 2018*. Tesis. Lima: Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6804/cardenas_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, M. y García, A. (2020). Clima organizacional y el programa escuela de tiempo completo, en una comunidad rural del sureste mexicano. *Revista de investigación Académica Sin Frontera*, 32. <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/328/296>
- EIHoteby, D. (2018). Evaluation of teaching performance science teachers in the middle stage on the light of 21st century skills. *International Journal of Research in Educational Sciences*, 32. <https://iafh.net/index.php/IJRES/>
- Félix, M., Silvestre, P., Jesús, M. y Rosas M. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. (Artículo científico). *Revista Franz*

- Tamayo, 14.
<https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/749/1980>
- García, D. y Campana, A. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019 (Artículo científico). *Ciencia y Educación Revista Científica*, 9.
<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/5/7>
- Gomez, M. y Romero, V. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo*. Tesis. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9713/Desempeno_GomezCortez_Miguel.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- González, N. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. (Tesis). *Universidad César Vallejo*, 103.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/44451>
- Grote, G y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2),
<https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Gutierrez, C., Medina, R. y Ulloa, C. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *Sciendo*, 5.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3398>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). Metodología de la Investigación. México D.F.: Mcgraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativas, cualitativas y mixtas. México: Mc Graw Hill Educación, Año Edición: 2018, ISBN: 978-4562-6096-5,714p.
- Hidalgo, B. y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. (Artículo científico). *Fundación Dialnet*, 16.
<https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682/1826>
- Iñaguazo, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en

los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018.(Artículo científico). *Ciencia y Educación Revista Científica*, 12.

<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/7/11>

Jacob, B., Rockoff, J. Taylor, E. y Lindy, B. (2022). Teacher applicant hiring and teacher performance: Evidence from DC public schools. *ScienceDirect*, 19. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272718301555>

Larios, S. (2020). *El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán-Chiclayo, año 2019. (Tesis de licenciatura)*. Perú: Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6733/Larios%20Rodr%c3%adguez%20Sandra%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lope, N., Campana, A. y Godoy, F. (2023). Clima organizacional y acompañamiento docente en las instituciones educativas -distrito de Ayacucho. *Ciencia Latina*, 10.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4837/7334>

Madero, S. y Rodríguez, D. (2018) Relación entre las teorías X y Y de Magregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. Universidad Autónoma de Tamaulipas. *Scielo*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095

Mamani, N. (2022). El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. *Redilat*, 9. file:///C:/Users/IKER/Downloads/493- 501.pdf

Matabanchoy, S. y Chaucañes, J. (2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. *Informes Psicológicos*, 14.

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7198/6635>

Medina, N. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán- Quito. Tesis Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador. Área de Gestión

<http://hdl.handle.net/10644/5611>

Minedu. (2017). Marco del buen desempeño Docente- lima Perú.

Monagas, E., Putwain, D. y Núñez, J. (2022). Do teachers' engaging messages predict motivation to learn and performance? *ScienceDirect*, 11. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2530380521000228>

Morales, H., Torres, A. y Zapata, E. (2019). Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida - Guainía-Colombia. (Tesis). *Universidad Cooperativa de Colombia*, 52. <https://repository.ucc.edu.co/items/8205db59-3fe9-40c1-8fde-1556716d1843>

Moreno, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institucion Educativa de Gestión Pública de la Provincia de Huaraz- 2019. Tesis.* Pimentel: Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7423/Cr%c3%adspulo%20Moreno%20Andahua.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moos, R. y Moos, B. (1974). Escalas de clima social (FES, WES, CIES, CES). TEA Ediciones.

Moos, R. (1974). The social climate scales. An overview. California. Consulting Psychologists Press. 1ra edición.

Murrell, A. (2022). The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *National Library of medicine*, 15. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9180514/>

Niebles, W., Hoyos, L. y De la Ossa, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla.(Artículo científico). *Fundación Dialnet*, 12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7445810>

Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., y Pacheco, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. Artículo Científico. *Revista Digital Publisher. CEIT*. 21. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/437/590

Ozgenel, M. y Ozcan, P. (2019). The Role of Teacher Performance in School

Effectiveness. (*International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 19.

https://www.researchgate.net/publication/338083870_The_Role_of_Teacher_Performance_in_School_Effectiveness

Padilla, A. (2020). Clima laboral y síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla-2020 (Tesis). *Universidad César Vallejo*, 67.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49477/Padilla_CAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palma, A. (2021). Comunicación asertiva y clima laboral en el personal docente de la Institución Educativa N° 1267, Lurigancho, 2020. (Tesis). *Universidad César Vallejo*, 76.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55342/Palma_PAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pariona, R., Rivero, Z., Gonzales, R, y Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. Artículo científico. Universidad del Zulia. *Redalyc*. 9. <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/>

Peniche, R., Cristóbal M. Guzmán, C., Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. Artículo científico. *Dialnet*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7325699>

Rivera, A Y Usta, G (2018). Clima social escolar de estudiantes en la institución educativa Dolores Garrido de Gonzales, Colombia (Tesis) *Universidad metropolitana de educación, ciencia y tecnología*.

Salazar, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista científica UNTRM*, 7. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/685/945>

Salazar, E., Alvarado, D. y Holguín, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso empresa de Seguridad Covipen. (Artículo científico). *Revista Científica dominio de Las Ciencias*. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2269/4895>

Sancho, M. y Santos, O. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la

- institución educativa N° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi",
Villa María del Triunfo, Lima 2020. (Artículo científico). *Revista Igobernanza*,
37. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/download/116/448> Soto,
P. (2021). Organizational climate and teaching performance in a private
educational institution. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 14.
file:///C:/Users/IKER/Downloads/4801-Article%20Text-8947-1-10-
20210420.pdf
- Tello, D. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la
Municipalidad Distrital de Moche 2019. (Tesis de maestría)*. Perú: Universidad
César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37614/tello_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, L., Ordóñez, G. y Calvo, K. (2021). Teacher and Student Practices
Associated with Performance in the PISA Reading Literacy Evaluation.
Frontiersin, 9.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2021.658973/full>
- Valdivia, L. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la
I.E.P Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores - 2021. Tesis*. Lima:
Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2066/Valdivia%20R%C3%A1ez%20Luis%20Rom%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vera, J. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente
en las Instituciones Educativas de Santa Anita. (Tesis). *Universidad César
Vallejo*, 158. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69625>
- Vera, O. (2019). El clima laboral y el desempeño del docente en la unidad educativa
Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018. (Tesis). *Universidad
César Vallejo*, 85.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46525/Vera_BOA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wahyudi, A., Qomariah, N. y Sanosra, A. (2022). Analysis of The Effect of Teacher
Competency and Work Environment on Teacher Performance With Motivation
as Intervening Variable at Private Vocational School in Bondowoso District.

International Journal of Management Science and

Information

Technology.

IJMSIT,

10.

<https://journal.lembagakita.org/index.php/IJMSIT/article/view/462/459>

Yslado, R., Ramírez, E., García, M. y Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout

en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de*

Formación

del

Profesorado,

14.

<https://revistas.um.es/reifop/article/view/476651/309551>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: "Clima Laboral y Desempeño Docente en una Institución Educativa Privada Huachipa, 2023" Autora: Curiñaupa Alfaro, Alfia Angelica.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Clima Laboral				
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el Clima laboral y desempeño docente en una institución educativa privada huachipa, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las Relaciones y desempeño docente en una institución educativa privada, huachipa, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Autorrealización y desempeño docente en una institución educativa privada, huachipa, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Estabilidad Y Desempeño docente en una institución educativa privada, huachipa, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el Clima laboral y desempeño docente en una institución Educativa privada huachipa, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Relaciones y Desempeño docente en una institución educativa privada, huachipa, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Autorrealización y desempeño docente en una institución educativa privada, huachipa, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Estabilidad y Desempeño docente en una institución educativa privada, huachipa, 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre el Clima laboral y desempeño docente en una institución educativa privada huachipa, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre las Relaciones y Desempeño docente en una institución educativa privada, huachipa, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la Autorrealización y desempeño docente en una institución Educativa privada, huachipa, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la Estabilidad y desempeño docente en una institución educativa privada, huachipa, 2023.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Relaciones	Implicación	1,2,3,	Escala: Ordinal Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno Regular Malo
				Cohesión	4,5,6		
				Apoyo	7, 8,,9		
			Autorrealización	Autonomía	10,11,12,		
				Organización	13,14,15-		
				Presión	16,17,18		
			Estabilidad	Claridad	19,20,21,22		
				Control	23,24,25,		
				Innovación	26,27-		
				Comodidad	28,29,30		
			Variable(Y): Desempeño docente				
Preparación para el aprendizaje	Conoce y comprende las características de los estudiantes	1,2,3,4,5,6	Escala: Ordinal Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto Medio Bajo			
Enseñanza para el aprendizaje	Crea un clima escolar adecuado.	7					
	Conduce adecuadamente el proceso de enseñanza.	8,9,10,11					
	Evaluación permanente.	12					
Participación en la gestión.	Participación activa.	13,14,15					
	Establece corresponsabilidad con las familias.	16,17					
Desarrollo profesionalidad	Reflexiona acerca de su práctica pedagógica.	18,19,20					
	Ejerce su profesión con ética.	21,22.					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA UTILIZADA
<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Método: Hipotético, Deductivo, Cuantitativo, estadístico.</p>	<p>Población Muestral: 56 docentes que laboran en una Institución Educativa privada en huachipa.</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para evaluar la percepción del Clima laboral. Cuestionario para evaluar la percepción del Desempeño docente.</p>	<p>Descriptiva: Se uso tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con grafico de barra.</p> <p>Estadística Inferencial</p> <p>Normalidad: Kolmogorov – Smimov.</p> <p>Contrastación de hipótesis: Prueba Rho de Spearman</p>

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable(X): Clima Laboral	Moos, Moos (1974) el clima laboral o el ambiente se define teniendo en cuenta la percepción de los integrantes sobre las relaciones laborales, el crecimiento personal, la organización y el control del sistema.	Está definido de manera operacional, de acuerdo a sus dimensiones de relaciones, autorrealización y estabilidad, que se miden teniendo en cuenta el cuestionario con escala de Likert.	Relaciones	Implicación	Escala: Ordinal Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Cohesión	
				Apoyo	
			Autorrealización	Autonomía	
				Organización	
				Presión	
			Estabilidad	Claridad	
				Control	
				Innovación	
				Comodidad	
Variable(Y): Desempeño Docente	Minedu (2017), el acto en la educación tiene fundamento en lo que se conoce como la visión educativa nacional. Teniendo en cuenta esto, se ideó una estructura a fin de que nos permita expresar estos conceptos macro, sin tener que reducirlos a una lista de verificación.	Se define operacionalmente a fin que la variable sea medible, de acuerdo a sus dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, preparación en la gestión y lo que es desarrollo profesional, que son medidas de acuerdo a un cuestionario con escala de Likert.	Preparación para el aprendizaje.	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	Escala: Ordinal Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Planificación curricular.	
			Enseñanza para el aprendizaje.	Crea un clima escolar adecuado para la convivencia escolar.	
				Conduce adecuadamente el proceso de enseñanza empleando recursos pertinentes.	
				Evaluación permanente.	
			Preparación en la gestión.	Participa activamente en la gestión de la escuela.	
				Establece corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones educativas.	
			Desarrollo profesional.	Reflexiona acerca de su práctica pedagógica.	
				Ejerce su profesión con ética.	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

Estimado colaborador: El presente instrumento tiene como finalidad, recolectar valiosa información sobre las actividades con el clima social en el trabajo.

Instrucciones: A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y marque la casilla que está más cercana a tu opinión, bajo la siguiente clasificación: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre:

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

N°		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Relaciones	1	2	3	4	5
1.	El trabajo es realmente estimulante					
2.	No existe mucho espíritu de grupo					
3.	Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo					
4.	La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto					
5.	El ambiente es bastante impersonal					
6.	La gente se ocupa personalmente por los demás					
7.	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario					
8.	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien					
9.	Los jefes alientan el espíritu crítico de manera positiva de los subordinados					
	Dimensión 2: Autorrealización	1	2	3	4	5
10.	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes					
11.	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor					
12.	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones					
13.	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo					
14.	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia					
15.	Muy pocas veces las “cosas se dejan para otro día”					
16.	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar					
17.	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes					
18.	Os trabajadores no tienen oportunidad para relajarse (expansionarse)					
	Dimensión 3: Estabilidad	1	2	3	4	5
19.	Las cosas están a veces bastantes desorganizadas					
20.	Las actividades están bien planificadas					
21.	Las reglas y normas son rigurosas					
22.	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas					
23.	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere					
24.	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas					
25.	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente					
26.	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes					
27.	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas					
28.	A veces hace demasiado calor en el trabajo					
29.	La iluminación es muy buena					
30.	El lugar de trabajo está terriblemente repleto de gente					

CUESTIONAR PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Indicación: Señor profesor se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems sobre EL desempeño de los docentes que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

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

Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	1	2	3	4	5
2.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3.	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4.	Elabora 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.	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6.	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
		1	2	3	4	5
7.	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
8.	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
9.	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
10.	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
11.	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
12.	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
		1	2	3	4	5
13.	Interactúa 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.					
14.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
15.	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
16.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
17.	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.						
		1	2	3	4	5
18.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
19.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
20.	Participa 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.					
21.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
22.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 4: Consentimiento y/o asentimiento informado

El presente estudio tiene como objetivo, establecer la relación entre Clima laboral y desempeño docente en una institución educación privada de Huachipa. Esta investigación es desarrollada por Curiñaupa Alfaro Alfia Angelica, estudiante del programa académico de Maestría en Administración de la Educación.

El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios con una duración de entre 15 a 20 minutos en total. Tu participación es anónima y voluntaria. Los datos personales obtenidos serán confidenciales. Si aceptas y estás de acuerdo en ser parte de estudio completa los datos requeridos, para luego proceder a leer el formulario y rellenar las afirmaciones siguiendo las instrucciones de cada instrumento. Para cualquier duda o información no dudes en solicitarla a la persona que te brindó el presente cuestionario.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en el estudio antes mencionado.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 5: Matriz Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para evaluar el "CLIMA LABORAL". 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 pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la escala del Clima Laboral
Autor:	Moos, Moos y Trickett(1989)
Procedencia:	Universidad de Pensilvania.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Privada de Huachipa
Significación:	Conocer la percepción del Clima Laboral en una institución educativa privada.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Laboral	Relaciones	Moos, Moos (1974), el clima laboral o el ambiente se define teniendo en cuenta la percepción de los integrantes sobre las relaciones laborales, el crecimiento personal, la organización y el control del sistema.
	Autorrealización	
	Estabilidad	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico, elaborado por Moos, Moos y Trickett (1989) 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	<i>El ítem no es claro.</i>
	2. Bajo Nivel	<i>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.</i>
	3. Moderado nivel	<i>Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</i>
	4. Alto nivel	<i>El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</i>
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	<i>El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</i>
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	<i>El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.</i>
	3. Acuerdo (moderado nivel)	<i>El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.</i>
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	<i>El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.</i>
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	<i>El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</i>
	2. Bajo Nivel	<i>El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</i>
	3. Moderado nivel	<i>El ítem es relativamente importante.</i>
	4. Alto nivel	<i>El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</i>

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 Laboral

- **Primera dimensión:** Relaciones
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de las Relaciones en una institución educativa privada.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	RELACIONES				
- Implicación - Cohesión - Apoyo	El trabajo es realmente estimulante.	4	4	4	
	No existe mucho espíritu de grupo.	4	4	4	
	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	4	4	4	
	La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.	4	4	4	
	El ambiente es bastante impersonal.	4	4	4	
	La gente se ocupa personalmente por los demás.	4	4	4	
	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.	4	4	4	
	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	4	4	4	
	Los jefes alientan el espíritu crítico de manera positiva de los subordinados.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Autorrealización.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de la Autorrealización en una institución educativa privada.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /Recomendaciones
	Autorrealización				
	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	4	4	4	
	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	4	4	4	
	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	4	4	4	
-Autonomía	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	4	4	4	
Organización					
-Presión.	Se pierde mucho tiempo por falta de eficiencia.	4	4	4	
	Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".	4	4	4	
	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	4	4	4	
	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	4	4	4	
	Los trabajadores no tienen oportunidad para relajarse (expansionarse).	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Estabilidad.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de la Estabilidad en una institución educativa privada.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	ESTABILIDAD				
- Claridad - Control. - Innovación. - Comodidad.	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.	4	4	4	
	Las actividades están bien planificadas.	4	4	4	
	Las reglas y normas son rigurosas.	4	4	4	
	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	4	4	4	
	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	4	4	4	
	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	4	4	4	
	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	4	4	4	
	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	4	4	4	
	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	4	4	4	
	A veces hace demasiado calor en el trabajo.	4	4	4	
	La iluminación es muy buena.	4	4	4	
	El lugar de trabajo esta terriblemente repleto de gente.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 20048150

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje.	Minedu (2017) Este acto educativo se fundamenta en la visión educativa nacional. Con esto en mente, se creó una estructura que nos permite expresar estos conceptos marco sin reducirlos a una lista de verificación.
	Enseñanza para el aprendizaje.	
	Preparación en la gestión	
	Desarrollo profesional.	

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico, elaborado por Ministerio de Educación (2017). 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	<i>El ítem no es claro.</i>
	2. Bajo Nivel	<i>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.</i>
	3. Moderado nivel	<i>Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</i>
	4. Alto nivel	<i>El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</i>
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	<i>El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</i>
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	<i>El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.</i>
	3. Acuerdo (moderado nivel)	<i>El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.</i>
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	<i>El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.</i>
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	<i>El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</i>
	2. Bajo Nivel	<i>El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</i>
	3. Moderado nivel	<i>El ítem es relativamente importante.</i>
	4. Alto nivel	<i>El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</i>

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: Desempeño Docente.

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de preparación para el aprendizaje.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE				
- Conoce y comprende las características de los estudiantes y la planificación curricular.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de enseñanza con aprendizaje en una institución educativa.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE				
<ul style="list-style-type: none"> - Crea un clima escolar adecuado para la convivencia escolar. - Conduce adecuadamente el proceso de enseñanza empleando recursos pertinentes. - Evaluación permanente del aprendizaje. 	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Preparación en la gestión.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de la Preparación en la gestión. **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	PREPARACION EN LA GESTION.				
<ul style="list-style-type: none"> -Participa activamente en la gestión de la escuela. -Establece corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones educativas. 	Interactúa 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.	4	4	4	
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de	4	4	4	

	trabajo.				
	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo Profesional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción del Desarrollo Profesional en una institución educativa.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	DESARROLLO PROFESIONAL				
<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona acerca de su práctica pedagógica. - Ejerce su profesión con ética. 	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	Participa 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.	4	4	4	
	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 20048150

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para evaluar el "CLIMA LABORAL". 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 pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Galarza Briceño Walter Hugo		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	Colegio Ricardo Bentin		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la escala del Clima Laboral
Autor:	Moos, Moos y Trickett(1989)
Procedencia:	Universidad de Pensilvania.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Privada de Huachipa
Significación:	Conocer la percepción del Clima Laboral en una institución educativa privada.



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Laboral	Relaciones	Moos, Moos (1974), el clima laboral o el ambiente se define teniendo en cuenta la percepción de los integrantes sobre las relaciones laborales, el crecimiento personal, la organización y el control del sistema.
	Autorrealización	
	Estabilidad	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico, elaborado por Moos, Moos y Tricket (1989) 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	<i>El ítem no es claro.</i>
	2. Bajo Nivel	<i>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.</i>
	3. Moderado nivel	<i>Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</i>
	4. Alto nivel	<i>El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</i>
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	<i>El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</i>
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	<i>El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.</i>
	3. Acuerdo (moderado nivel)	<i>El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.</i>
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	<i>El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.</i>
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	<i>El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</i>
	2. Bajo Nivel	<i>El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</i>
	3. Moderado nivel	<i>El ítem es relativamente importante.</i>
	4. Alto nivel	<i>El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</i>

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 Laboral

- **Primera dimensión:** Relaciones
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de las Relaciones en una institución educativa privada.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	RELACIONES				
- Implicación - Cohesión - Apoyo	El trabajo es realmente estimulante.	4	4	4	
	No existe mucho espíritu de grupo.	4	4	4	
	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	4	4	4	
	La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.	4	4	4	
	El ambiente es bastante impersonal.	4	4	4	
	La gente se ocupa personalmente por los demás.	4	4	4	
	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.	4	4	4	
	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	4	4	4	
	Los jefes alientan el espíritu crítico de manera positiva de los subordinados.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Autorrealización.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de la Autorrealización en una institución educativa privada.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /Recomendaciones
	Autorrealización				
	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	4	4	4	
	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	4	4	4	
	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	4	4	4	
-Autonomía	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	4	4	4	
Organización	Se pierde mucho tiempo por falta de eficiencia.	4	4	4	
-Presión.	Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".	4	4	4	
	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	4	4	4	
	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	4	4	4	
	Los trabajadores no tienen oportunidad para relajarse (expansionarse).	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Estabilidad.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de la Estabilidad en una institución educativa privada.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	ESTABILIDAD				
- Claridad - Control. - Innovación. - Comodidad.	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.	4	4	4	
	Las actividades están bien planificadas.	4	4	4	
	Las reglas y normas son rigurosas.	4	4	4	
	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	4	4	4	
	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	4	4	4	
	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	4	4	4	
	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	4	4	4	
	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	4	4	4	
	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	4	4	4	
	A veces hace demasiado calor en el trabajo.	4	4	4	
	La iluminación es muy buena.	4	4	4	
	El lugar de trabajo esta terriblemente repleto de gente.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 16176294

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para evaluar el "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 pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Galarza Briceño Walter Hugo		
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:			
Institución donde labora:	Colegio Ricardo Bentin		
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 corresponde)			

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el desempeño docente.
Autor:	Ministerio de Educación 2017
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa privada de Huachipa.
Significación:	Conocer la percepción del desempeño docente en una institución educativa privada.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje.	Minedu (2017) Este acto educativo se fundamenta en la visión educativa nacional. Con esto en mente, se creó una estructura que nos permite expresar estos conceptos marco sin reducirlos a una lista de verificación.
	Enseñanza para el aprendizaje.	
	Preparación en la gestión	
	Desarrollo profesional.	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico, elaborado por Ministerio de Educación (2017). 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	<i>El ítem no es claro.</i>
	2. Bajo Nivel	<i>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.</i>
	3. Moderado nivel	<i>Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</i>
	4. Alto nivel	<i>El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</i>
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	<i>El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</i>
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	<i>El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.</i>
	3. Acuerdo (moderado nivel)	<i>El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.</i>
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	<i>El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.</i>
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	<i>El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</i>
	2. Bajo Nivel	<i>El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</i>
	3. Moderado nivel	<i>El ítem es relativamente importante.</i>
	4. Alto nivel	<i>El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</i>

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: Desempeño Docente.

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de preparación para el aprendizaje.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE				
- Conoce y comprende las características de los estudiantes y la planificación curricular.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	

Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje

- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de enseñanza con aprendizaje en una institución educativa.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE				
- Crea un clima escolar adecuado para la convivencia escolar. - Conduce adecuadamente el proceso de enseñanza empleando recursos pertinentes. - Evaluación permanente del aprendizaje.	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Preparación en la gestión.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de la Preparación en la gestión.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	PREPARACION EN LA GESTION.				
-Participa activamente en la gestión de la escuela. -Establece corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones educativas.	Interactúa 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.	4	4	4	
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación	4	4	4	

	pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo Profesional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción del Desarrollo Profesional en una institución educativa.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	DESARROLLO PROFESIONAL				
- Reflexiona acerca de su práctica pedagógica. - Ejerce su profesión con ética.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	Participa 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.	4	4	4	
	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 16176294

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para evaluar el "CLIMA LABORAL". 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 pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

7. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Medina Escobar, Doris Otilia		
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:			
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
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 corresponde)			

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

9. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la escala del Clima Laboral
Autor:	Moos, Moos y Trickett(1989)
Procedencia:	Universidad de Pensilvania.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Privada de Huachipa
Significación:	Conocer la percepción del Clima Laboral en una institución educativa privada.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Laboral	Relaciones	Moos, Moos (1974), el clima laboral o el ambiente se define teniendo en cuenta la percepción de los integrantes sobre las relaciones laborales, el crecimiento personal, la organización y el control del sistema.
	Autorrealización	
	Estabilidad	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico, elaborado por Moos, Moos y Tricket (1989) 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	<i>El ítem no es claro.</i>
	2. Bajo Nivel	<i>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.</i>
	3. Moderado nivel	<i>Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</i>
	4. Alto nivel	<i>El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</i>
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	<i>El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</i>
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	<i>El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.</i>
	3. Acuerdo (moderado nivel)	<i>El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.</i>
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	<i>El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.</i>
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	<i>El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</i>
	2. Bajo Nivel	<i>El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</i>
	3. Moderado nivel	<i>El ítem es relativamente importante.</i>
	4. Alto nivel	<i>El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</i>

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 Laboral

- **Primera dimensión:** Relaciones
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de las Relaciones en una institución educativa privada.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	RELACIONES				
- Implicación - Cohesión - Apoyo	El trabajo es realmente estimulante.	4	4	4	
	No existe mucho espíritu de grupo.	4	4	4	
	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	4	4	4	
	La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.	4	4	4	
	El ambiente es bastante impersonal.	4	4	4	
	La gente se ocupa personalmente por los demás.	4	4	4	
	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.	4	4	4	
	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	4	4	4	
	Los jefes alientan el espíritu crítico de manera positiva de los subordinados.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Autorrealización.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de la Autorrealización en una institución educativa privada.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /Recomendaciones
	Autorrealización				
	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	4	4	4	
	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	4	4	4	
	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	4	4	4	
-Autonomía	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	4	4	4	
Organización					
-Presión.	Se pierde mucho tiempo por falta de eficiencia.	4	4	4	
	Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".	4	4	4	
	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	4	4	4	
	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	4	4	4	
	Los trabajadores no tienen oportunidad para relajarse (expansionarse).	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Estabilidad.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de la Estabilidad en una institución educativa privada.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	ESTABILIDAD				
- Claridad - Control. - Innovación. - Comodidad.	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.	4	4	4	
	Las actividades están bien planificadas.	4	4	4	
	Las reglas y normas son rigurosas.	4	4	4	
	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	4	4	4	
	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	4	4	4	
	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	4	4	4	
	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	4	4	4	
	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	4	4	4	
	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	4	4	4	
	A veces hace demasiado calor en el trabajo.	4	4	4	
	La iluminación es muy buena.	4	4	4	
	El lugar de trabajo esta terriblemente repleto de gente.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 17831032

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para evaluar el "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 pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

7. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Medina Escobar Doris Otilia		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

9. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el desempeño docente.
Autor:	Ministerio de Educación 2017
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa privada de Huachipa.
Significación:	Conocer la percepción del desempeño docente en una institución educativa privada.

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje.	Minedu (2017) Este acto educativo se fundamenta en la visión educativa nacional. Con esto en mente, se creó una estructura que nos permite expresar estos conceptos marco sin reducirlos a una lista de verificación.
	Enseñanza para el aprendizaje.	
	Preparación en la gestión	
	Desarrollo profesional.	

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico, elaborado por Ministerio de Educación (2017). 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	<i>El ítem no es claro.</i>
	2. Bajo Nivel	<i>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.</i>
	3. Moderado nivel	<i>Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</i>
	4. Alto nivel	<i>El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</i>
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	<i>El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</i>
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	<i>El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.</i>
	3. Acuerdo (moderado nivel)	<i>El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.</i>
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	<i>El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.</i>
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	<i>El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</i>
	2. Bajo Nivel	<i>El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</i>
	3. Moderado nivel	<i>El ítem es relativamente importante.</i>
	4. Alto nivel	<i>El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</i>

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: Desempeño Docente.

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de preparación para el aprendizaje.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE				
- Conoce y comprende las características de los estudiantes y la planificación curricular.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de enseñanza con aprendizaje en una institución educativa.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE				
<ul style="list-style-type: none"> - Crea un clima escolar adecuado para la convivencia escolar. - Conduce adecuadamente el proceso de enseñanza empleando recursos pertinentes. - Evaluación permanente del aprendizaje. 	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todas las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	
	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Preparación en la gestión.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de la Preparación en la gestión.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	PREPARACION EN LA GESTION.				
<ul style="list-style-type: none"> -Participa activamente en la gestión de la escuela. -Establece corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones educativas. 	Interactúa 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.	4	4	4	
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	

	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo Profesional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción del Desarrollo Profesional en una institución educativa.
- **Escala:** (S = Siempre, CS= Casi Siempre, AV = A Veces, CN = Casi Nunca, N= Nunca)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	DESARROLLO PROFESIONAL				
- Reflexiona acerca de su práctica pedagógica. - Ejerce su profesión con ética.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	Participa 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.	4	4	4	
	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



Firma del evaluador/

DNI: 17831032

Anexo 6: Resultado de similitud del programa Turnitin

feedback studio | Alfia Angelica Curiñaupa Alfaro | Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativ... | /null | 6 de 128

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Clima laboral y desempeño docente en una Institución Educativa
Privada Huachipa, 2023

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

AUTORA:
Curiñaupa Alfaro, Alfia Angelica (orcid.org/0000-0002-5277-6703)

ASESORES:
Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5748)

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	www.voanoticias.com	<1 %

Página: 1 de 37 | Número de palabras: 9954 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

Anexo 7: Base de datos.

IMA LABORAL																													
RELACIONES									AUTORREALIZACION									ESTABILIDAD											
3	3	2	4	4	3	4	1	1	3	3	3	3	2	3	1	4	1	4	2	4	5	1	5	2	1	2	5	4	5
4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5
3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5
1	1	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	1	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	4
3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	4	3	1	3	2	2	2	3	3	3	4	1	5	2	3	1	4	4	4
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	5	4
2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2
2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
5	3	5	3	4	1	1	5	1	5	3	3	4	2	2	1	4	3	1	5	5	4	1	5	4	3	3	3	3	1
5	3	5	3	3	4	3	5	4	3	3	4	2	2	2	1	1	3	1	5	5	4	1	5	4	3	3	3	3	1
5	3	2	3	2	2	1	5	5	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	5	1	5	1	1	3	4	3	1
4	3	5	3	2	2	5	3	1	1	5	2	5	1	3	3	3	2	3	3	4	5	1	5	1	1	3	4	3	1
3	3	2	4	4	3	4	1	1	3	3	3	3	2	3	1	4	1	4	2	4	5	1	5	2	1	2	5	4	5
4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5
3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5
1	1	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	1	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	4
3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	4	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	4	1	5	2	3	1	4	4
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	5	4
2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2
2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
5	3	5	3	4	1	1	5	1	5	3	3	4	2	2	1	4	3	1	5	5	4	1	5	4	3	3	3	3	1
5	3	5	3	3	4	3	5	4	3	3	4	2	2	2	1	1	3	1	5	5	4	1	5	4	3	3	3	3	1
5	3	2	3	2	2	1	5	5	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	5	1	5	1	1	3	4	3	1
4	3	5	3	2	2	5	3	1	1	5	2	5	1	3	3	3	2	3	3	4	5	1	5	1	1	3	4	3	1
2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2
2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
5	3	5	3	4	1	1	5	1	5	3	3	4	2	2	1	4	3	1	5	5	4	1	5	4	3	3	3	3	1
5	3	5	3	3	4	3	5	4	3	3	4	2	2	2	1	1	3	1	5	5	4	1	5	4	3	3	3	3	1
5	3	2	3	2	2	1	5	5	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	5	1	5	1	1	3	4	3	1
4	3	5	3	2	2	5	3	1	1	5	2	5	1	3	3	3	2	3	3	4	5	1	5	1	1	3	4	3	1
2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2
2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
5	3	5	3	4	1	1	5	1	5	3	3	4	2	2	1	4	3	1	5	5	4	1	5	4	3	3	3	3	1
5	3	5	3	3	4	3	5	4	3	3	4	2	2	2	1	1	3	1	5	5	4	1	5	4	3	3	3	3	1

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

DESEMPEÑO DOCENTE																							
PREPARACION						ENSENANZA						PARTICIPACION						DESARROLLO					
2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1		
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4		
2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	2	2	5	5	5	4	4	4	2	2	2		
2	2	2	4	2	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	3	5	2	2	2	3	2		
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	4	2	2		
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2		
5	5	2	2	5	5	4	4	2	5	4	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5		
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	2	4	4	4	5	5		
5	5	2	4	5	4	2	2	2	5	5	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	5		
2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5		
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1		
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4		
2	2	4	2	5	4	4	5	4	4	2	2	2	5	5	5	4	4	4	2	2	2		
2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	3	5	5	5	3	2	2		
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4	2	2		
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2		
5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	2	2	5	5	2	2	2	2	5	5	5		
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5		
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	5		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
5	5	5	5	5	2	4	4	2	5	4	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	5		
2	2	2	2	5	5	2	4	4	2	5	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5		
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	2	4	4	4	2		
2	2	2	4	5	4	2	2	2	5	5	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2		

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

Anexo 8: Carta de la UCV para realizar investigación.

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Lima, 13 de junio del 2023

Señor (a):

Lic. Nicolás Baldeon Mendoza.

Director (a):

I.E.P Angelitos y Ángeles de Jesús - Huachipa.

Nº de Carta : 174 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

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: **CURIÑAUPA ALFARO, ALFIA ANGELICA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE HUACHIPA, AÑO 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,



[Handwritten Signature]
Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Directora de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate