



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y  
GESTIÓN EDUCATIVA**

**Clima Institucional y desempeño docente en la I. E. San Benito  
distrito Carabayllo 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTORA:**

Melchor Areche, Rita Ysabel ([orcid.org/0000-0003-0498-3756](https://orcid.org/0000-0003-0498-3756))

**ASESOR:**

Dr. Ludeña Gonzalez, Gerardo Francisco ([orcid.org/0000-0003-4433-9471](https://orcid.org/0000-0003-4433-9471))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA - PERÚ**

**2022**

**Dedicatoria:**

A mis ángeles del cielo, mi padre Agapito Melchor mis hermanos Rosario y José que ya descansan en la paz del Señor, por transmitirme la fuerza necesaria seguir adelante cumpliendo con mis metas .

**Agradecimientos:**

A mi asesor Dr. Gerardo Ludeña Gonzales por ser una persona empática y gran profesional, a mi madrecita por ser mi mayor soporte y a mis hijos por comprender mis ausencias y tiempo que no les dedico.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>11</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>13</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>19</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>25</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>26</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>27</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>33</b>

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia de clima institucional	13
Tabla 2 Frecuencia de desempeño docente	14
Tabla 3 Análisis de correlación entre Clima institucional y desempeño docente	15
Tabla 4 Análisis de correlación entre clima institucional y la dimensión pedagógica	16
Tabla 5 Análisis de correlación entre clima institucional y la dimensión política	17
Tabla 6 Análisis de correlación entre clima institucional y la dimensión cultural	17

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Frecuencia de clima institucional	13
Figura 2 Frecuencia de desempeño docente	14

## Resumen

La presente investigación titulada Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa San Benito Carabayllo, Lima. 2022, tuvo como objetivo general determinar la relación de las variables Clima institucional y desempeño docente. El método utilizado fue hipotético deductivo, cuyo tipo de investigación fue básico, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La muestra estuvo por 18 colaboradores y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través de Alfa de Cronbach. Se determino la relación entre Clima institucional y desempeño docente, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de ,919\*\* considerada como correlación muy alta y perfecta, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que el clima institucional sea eficiente, el desempeño docente será alto.

**Palabras claves:** Clima institucional, desempeño docente, gestión académica, gestión institucional.

## **Abstract**

The present investigation entitled Institutional climate and teaching performance in the I.E. N° 8184 San Benito district of Carabayllo, Lima. 2022, had the general objective of determining the relationship between the variables Institutional climate and teacher performance. The method used was hypothetical deductive, whose type of research was basic, correlational level, quantitative approach; non-experimental design: transversal. The sample consisted of 18 collaborators and the sampling was non-probabilistic. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were the questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability was determined through Cronbach's Alpha. The relationship between institutional climate and teaching performance was determined, whose result was according to Spearman's Rho of .919\*\* considered as a very high and perfect correlation, it is concluded that the two variables are directly related. That is, to the extent that the institutional climate is efficient, teacher performance will be high.

**Keywords:** Institutional climate, teaching performance, academic management, institutional management.

## I. INTRODUCCIÓN

El clima institucional como componente de la gestión debe coadyuvar a que los procesos el establecimiento de mecanismos para desarrollar y promover en nuestros estudiantes el aprendizaje cognitivo, habilidades las diferentes expresiones artísticas (Gómez, 2018).

Asimismo, el rendimiento académico de los estudiantes se ve influenciado por la efectividad del profesor, quien evaluará la ejecución de los métodos pedagógicos (Satorre, 2022). Es importante destacar que la administración llevada a cabo por el director y los profesores debe ser pertinente, incluyendo la recopilación de pruebas sobre el progreso y los logros de los estudiantes. Todo esto contribuye a la implementación de la gestión pedagógica del director centrada en la actuación del docente, manifestándose en la responsabilidad social orientada a fomentar el aprendizaje. cognitivo y de las diferentes expresiones artísticas.

En el contexto Europeo, la sociedad actual requiere ajustarse a las continuas transformaciones que ha experimentado, y estos cambios deben abordarse con liderazgo y compromiso por parte de todos los involucrados en el proceso educativo, comenzando por el director, seguido por los docentes. Es crucial reflexionar sobre las actitudes y percepciones de los estudiantes en relación con su identidad, ya que esto se reflejará en la expresión de sus emociones a través de la participación en expresiones artísticas dentro del ámbito artístico y cultural (Escamilla, 2006).

Actualmente, en Perú, los centros educativos públicos como privados, ofrecen educación basada en el currículo nacional de Minedu. Sin embargo, con el tiempo, estas políticas educativas han centrado su atención exclusiva en el desarrollo cognitivo. Además, la gestión pedagógica se ve afectada por un clima institucional inestable, debilitando la administración, promoción y cumplimiento de las competencias pedagógicas requeridas, que están definidas en el currículo nacional (Huaranga, 2021). Se podría afirmar que, la calidad del desempeño de los docentes, deben estar vinculadas a la efectividad de las habilidades desarrolladas y manifestadas en los alumnos, con la eliminación de prejuicios y las expresiones auténticas de sus identidades culturales (Chenet et al., 2017).

En este contexto, la Institución Educativa San Benito distrito de Carabayllo 2022 presenta alguna debilidad en el clima institucional, con restricciones en la

estructuración, programación, implementación, propuestas novedosas y demostración de pruebas de aprendizaje. Estas deficiencias están directamente relacionadas con la calidad del desempeño docente, generando impactos que la investigación permitió establecer.

Como resultado se plantea la siguiente pregunta amplia: ¿Cuál es la relación el Clima institucional y desempeño docente en el centro educativo San Benito distrito de Carabayllo, 2022?

La justificación teórica de la investigación sirve de fundamento para investigaciones posteriores y permite el uso de instrumentos de evaluación para posteriores trabajos de investigación, primando la administración educativa como una solución al rendimiento del profesor en el ámbito artístico y cultural. En este contexto, la dirección juega un papel crucial al establecer un método de enseñanza que aborde las demandas contemporáneas y garantice una educación de excelencia.

De igual forma, este estudio tiene relevancia desde una perspectiva teórica, ya que aportará al progreso del conocimiento en relación con el entorno institucional y el rendimiento de los profesores en el ámbito del arte y la cultura. Su único objetivo es contribuir al cuerpo teórico de la gestión administrativa dentro del ámbito educativo.

De manera práctica, porque el estudio del clima en centros educativos, se facilita el desarrollo de las actuaciones educativas, buscando que sean efectivos, con oportunidad y significativo para el fortalecimiento de la adquisición de habilidades necesarias para una calidad educativa efectiva. Además, se busca fortalecer y valorar nuestras diversas expresiones culturales. Todo esto depende de la gestión eficiente del directivo y del desempeño eficaz del cuerpo de profesores, quienes asumen los compromisos institucionales con una gestión pedagógica eficaz. El estudio empleó metodologías, procedimientos e instrumentos, validando su confiabilidad y validez con el propósito de contribuir el futuro de las investigaciones.

Se propone el siguiente propósito: Investigar la conexión entre el clima institucional y desempeño de los profesores en la Institución Educativa San Benito, ubicada en el distrito de Carabayllo en 2022. Asimismo, se plantean los siguientes objetivos específicos: Analizar la relación entre el clima institucional y la dimensión pedagógica; explorar la relación entre el clima institucional y la

dimensión política; evaluar la relación entre el clima institucional y la dimensión pedagógica; y examinar la relación entre el clima institucional y la dimensión cultural.

La hipótesis central de la investigación es que el clima institucional tiene correlación con desempeño de los docentes en la Institución Educativa San Benito, ubicada en el distrito de Carabayllo en 2022.

Adicionalmente, se plantean las siguientes hipótesis específicas: Hay una correlación positiva entre el clima institucional y la dimensión pedagógica; se observa una relación positiva entre el clima institucional y la dimensión política; también se evidencia una conexión positiva entre el clima institucional y la dimensión pedagógica; y se identifica una relación entre el clima institucional y la dimensión cultural.

## II. MARCO TEÓRICO

Trabajos previos a nivel nacional, Maraza et al. (2022) realizaron estudios descriptivos encontraron que en una institución de Puno-Perú, donde se aplicó el cuestionario cliouning, encontraron un 53.9% de satisfacción y 15.7% clima desfavorable. Así mismo, Cenas-Chacón et al. (2021) realizaron un estudio en el cantón Salitre, se demostró una marcada correlación entre las variables.

Asimismo, Barrientos y Alania (2021) encontraron resultados asociados al liderazgo y con una muestra de 172 participantes, demuestran una correlación moderada entre las variables. Por otro lado, Mestanza (2021) realizaron trabajos de clima institucional asociados con la variable relaciones interpersonales se demostró que existe alta correlación con (0,854).

En trabajos previos a nivel internacional, Aldaz, et al. (2022) realizaron un estudio en el distrito La Esperanza, indican la existencia de la correlación directa, pero de nivel bajo entre las variables. Así mismo, More & Morey (2021) han determinado que asociado con el desempeño de personal en un centro educativo demostrando la correlación existente entre las variables.

En otras investigaciones, Mamani-Coaquira et al. (2021) examinaron la correlación de variables neuroeducativas y la productividad de los profesores. El objetivo del estudio era averiguar la relación entre la neuroeducación y el rendimiento de los profesores a través de los ojos de los alumnos inscritos en una universidad en 2020. Reconociendo que el desarrollo de los profesionales para los futuros docentes tiene como objetivo popularizar nuevos modelos educativos, de modo que la enseñanza de tradición pierda su lugar en la universidad actual. La conclusión estableció una relación moderadamente positiva desde la perspectiva de los estudiantes.

Otro estudio, Cabanillas (2022) investigaron un informe que tiene como objetivo examinar el papel del acompañamiento pedagógico en el rendimiento de la enseñanza de las instituciones de educ. básica regular. Se concluye que el acompañamiento pedagógico es vital para fortalecer la práctica docente en el aula, lo que se refleja en el buen rendimiento académico de los líderes escolares. En otro estudio Gonzales (2022) investigó para establecer un vínculo entre el estrés laboral y el rendimiento de los profesores en educación virtual. Con resultado de coeficiente Rho Spearman=0,771, de significación bilateral de 0,00 0,05.

Diversos autores han propuesto teorías sobre el concepto de variable clima institucional, afirmando que es el contexto interno de cada institución, logrado con la ayuda de cada miembro del personal, el que la integra y que cada miembro debe colaborar para mantener un clima favorable; en cambio, si el clima es desfavorable, es porque no todos están trabajando por el mismo objetivo (Chiavenato, 2006). En principio, los climas organizacionales escolares no se ven, tocan ni abordan, pero sí su impacto en el funcionamiento de los integrantes de la institución, entre otros, directores, maestros, empleados y estudiantes, que demuestran claramente los efectos en el comportamiento personal y laboral de los miembros de la organización escolar (Rafafy, 2018).

Para comprender mejor el entorno de trabajo de una organización, podríamos referirnos a él como su "clima institucional". La tecnología, los estándares y otros factores pueden modificar estas cualidades; todo esto depende de la organización.

De acuerdo con Sandoval (2004), el clima institucional está conformado por las particularidades y peculiaridades de cada institución o empresa, tomando en cuenta su cultura, organización y las características o rasgos específicos que practica cada una de ellas, todo lo cual gira en torno a sus empleados o miembros del personal (Vargas, 2015).

Por ello, el comportamiento laboral de una persona no sólo está determinado por sus rasgos personales, sino también por el ambiente de trabajo y los componentes de la organización. Es probable que la conducta de un trabajador se vea influenciada por las cualidades de progreso y/o confianza de la organización.

Más de un investigador ha acuñado los siguientes términos para describir el entorno laboral: Condiciones atmosféricas. El Clima de la Organización. Y cada autor tiene una visión diferente al respecto. Es crucial considerar que el ambiente dentro de una organización puede influir en el comportamiento y las actitudes de sus miembros. (Lin y Lee, 2017).

Una aproximación a la raíz de lo que se percibe como ambiente organizacional se encuentra en la sociología. La teoría de las relaciones humanas destaca la relevancia de la función laboral del hombre por su involucramiento en un sistema social en la noción de organización (Rivera et al., 2018).

Debe haber un buen ambiente de trabajo y dinámico para que los trabajadores tengan éxito en su trabajo. De acuerdo con la teoría funcionalista, los trabajadores y/o empleados son responsables de establecer sus propias formas de comportamiento (relaciones interpersonales y vínculos laborales), así como sus propias formas de adaptarse tanto al ambiente de trabajo como a su estructura organizacional, todo en función de cómo se presenta ese contexto en la institución (Ramos & Tejera, 2017). Así mismo, el clima organizacional, incluida la escuela puede ser entendida como una situación, tanto física como no física, que se percibe y reconoce como una estructura organizativa por los miembros que forman parte de ella (Maxwell, 2016).

Los estructuralistas creen que los aspectos organizativos del entorno institucional, como la planificación, la definición de objetivos, las jerarquías y el uso de tics, son abordados por la escuela de pensamiento estructuralista. Otra característica de una escuela humanística es su énfasis en las personas que trabajan allí, en las conexiones que se construyen entre estudiantes y profesores, y en los rasgos individuales de los propios estudiantes (Coronel, 2021).

La existencia de dos o más individuos que han formado conexiones genuinas, ya sean profesionales, amistosas o de otro tipo, es lo que entendemos por la primera dimensión, las relaciones interpersonales. La comunicación continua y la escucha activa posibilitan el aporte de soluciones viables a la situación en cuestión, lo que se denomina “escuchar”. También tenemos condiciones de trabajo; aquí, todos tienen la libertad de trabajar de forma independiente, siempre que se proteja su privacidad y los contratos sean justos en términos de deberes y derechos laborales. Finalmente, tenemos el tercer y último componente del conflicto, que se relaciona con la forma en que el sujeto enfrenta las dificultades prospectivas en su vida cotidiana; las reglas que siga dependerán de si tiene éxito o no en el manejo del problema (Molina et al., 2022).

La teoría del clima institucional incluye la afirmación de Talcott Parsons de que las empresas, organizaciones e instituciones son parte de la sociedad ya que generan una cultura y construyen estructuras organizacionales como las jerarquías, la vinculación, etc. Fue a la luz de esto que esta teoría recomendó modelar organizaciones e instituciones. comportamiento, a saber, su estructura organizativa y el grado de diversidad cultural. Existen responsabilidades y deberes que se espera que cada miembro de la organización desempeñe,

teniendo en cuenta tanto las normas establecidas como las leyes propuestas y, lo más importante, las metas a alcanzar. La participación de los trabajadores se hace de acuerdo con los beneficios que recibirán de su participación. Desde sus inicios, esta teoría ha tenido una serie de problemas ya que en su momento fue poco entendida, pero fue utilizada de manera específica a la hora de la práctica (Universidad Católica de Pereira, 2022).

Hay cuatro características, entre las cuales la primera, el carácter Global, se describe como la descripción del entorno de una institución en su máxima manifestación. El segundo enfoque se denomina "muchas dimensiones" y abarca una amplia gama de factores, incluida la estructura de la organización, las cualidades individuales de sus empleados, la infraestructura en su conjunto e incluso las opiniones que se tienen sobre la institución en su conjunto. El rasgo de carácter activo es el último de nuestra lista. Finalmente, la cuarta característica, Variada, está relacionada con el establecimiento de una atmósfera aceptable, para un desempeño laboral óptimo, en cualquier entorno institucional (Aguilar & Villagómez, 2022). Las instituciones que tienen un clima organizacional positivo tienen más probabilidades de brindar resultados de alta calidad y cumplir con sus objetivos de productividad. Para lograrlo, no debe dejar de lado la relevancia de los recursos humanos. Si los empleados se sienten conectados con la empresa, es más probable que se entusiasmen con su trabajo y sean más productivos.

Investigadores y profesionales coinciden en que el clima institucional es una variable relevante para explicar y pronosticar procesos dentro de una organización tales como eficiencia organizacional, calidad de vida laboral, satisfacción, ausentismo, conflicto, rotación, productividad, etc. Como resultado, la atmósfera de una organización es crítica para su crecimiento y planificación (Aguirre, 2022). Queda claro de lo anterior que los líderes deben tener en cuenta no solo las necesidades de la organización como un todo, sino también los requerimientos de los individuos. Se fomenta la estimulación constante con el reconocimiento institucional para que sus representantes se sientan dueños de las reglas internas de la organización.

Respecto al desempeño de los docentes, son evaluados para conocer su desempeño laboral y saber qué está pasando con el trabajador y su entorno laboral. Actualmente, producto de las realidades sociales, políticas y

económicas, las personas son constantemente evaluadas en su accionar cotidiano, más aún si se encuentran en el servicio. de las escuelas, colegios e incluso de nuestro entorno familiar para la superación personal y grupal (Pozo, 2015). Por lo que es necesario garantizar un adecuado clima para un adecuado desempeño profesional docente (Zakariya, 2020). Corroborando que el clima organizacional logra efectividad y satisfacción en los profesores (Murrel, 2022).

El Consejo Nacional de Educación CNE estableció por consenso el marco para la efectiva actuación docente; esta herramienta de política educativa está dedicada a promover un aprendizaje de calidad, sin discriminación, con igualdad de acceso para todos, y el desarrollo profesional mediante el uso de indicadores concertados de enseñanza eficaz acordes con la realidad social. La mirada de profesión docente en la que se fundamenta este trabajo reconoce la labor docente como multifacética, pues depende de la variedad de elementos y reflexionar para tomar decisiones frente a la realidad (Ministerio de Educación, 2014).

Las características del desempeño docente se dividen en las que comparten las diferentes profesiones: Tiene una dimensión reflexiva porque debate, llega a acuerdos, avala saberes diversos y emplea una variedad de estrategias para ayudar al aprendizaje de los estudiantes; una dimensión relacional porque trabaja en equipo, cultivando diversos procesos de conocimiento en los dominios afectivo, cognitivo y social, que contribuyen a que la docencia sea una profesión integral; y una dimensión colegiada porque colabora con compañeros de otras especialidades o niveles a través de las distintas aplicaciones digitales (Ministerio de Educación, 2014)

Las dimensiones específicas del desempeño docente incluyen: dimensión cultural, que requiere el conocimiento del sistema educativo para superar diversos desafíos sociales; la dimensión política, que se deriva de la responsabilidad del docente de formar personas, ciudadanos en la justicia, equidad y libertad en pos del bien común; y la dimensión pedagógica, que es el eje de la profesión, requiriendo conocimientos diversos para la práctica de la mediación (Ministerio de Educación, 2014). El ejercicio docente se divide en varios dominios que se relacionan entre sí, tales como elaboración, planificación y elaboración de unidades, proyectos de aprendizaje a la medida de las necesidades de los estudiantes, dominio de contenidos pedagógicos basados en

avances científicos, selección de diversos instrumentos para la enseñanza y evaluación, manejo de técnicas motivadoras y recursos diversos para el aprendizaje, así como la participación directa o indirecta (Minedu, 2014)

Para Arreola (2019) un buen docente se define por las habilidades y actitudes que emplea para abordar con éxito y rapidez diversas circunstancias que se presentan a lo largo de los procesos de adquisición de conocimientos, en concordancia con las expectativas y demandas de la educación actual. Además, los alumnos aprecian la implicación del profesor en el proceso de instrucción, más aún cuando el docente emplea tácticas motivacionales que les permitan potenciar sus talentos y habilidades mientras ponen en práctica su atención e intelecto (Peña-García, 2020). Del mismo modo, creen que sin maestro no hay aprendizaje. Se enfatiza que el rol del profesor es fundamental en el proceso educativo, lo que implica la necesidad de ajustarse a las evoluciones en curso, proponer tácticas innovadoras y mostrar creatividad en sus métodos para garantizar un proceso de aprendizaje eficaz y de alta calidad.

Un líder pedagógico se refiere a un profesor que aprecia su desarrollo profesional y se compromete a continuar creciendo y mejorando constantemente en el proceso de enseñar y aprender. Además, un líder pedagógico debe estar a la altura de las expectativas de una sociedad en constante cambio y adaptarse a las necesidades que los centros educativos actuales deben abordar para ofrecer una educación relevante y de alta calidad. (González et al., 2019).

El desempeño docente es una práctica pedagógica comprobable, demostrada por la habilidad del docente en el uso de tácticas metodológicas para hacer significativo el aprendizaje, las cuales se basan en la calidad y el perfil del docente. Zambrano (2020) afirma que los programas de formación docente deben establecer un perfil docente que incluya docentes que estudien y medien con la cultura, apegados a normas éticas y continuando con su crecimiento pedagógico. Todo esto requiere que el instructor use estrategias y valorar los conocimientos con los que llegan los alumnos. Todo esto permite a los niños desarrollen su propio conocimiento, lo que les permite participar en el proceso educativo como procesos sociales y de interacciones de la escuela, el hogar y la comunidad en general.

La práctica pedagógica es comparable a la emancipación profesional en el sentido de que requiere que los docentes desarrollen un método de enseñanza

que promueva la adquisición de conocimientos significativos por parte de los alumnos y conduzca a un pensamiento y acción innovadores mientras colaboran en un proyecto educativo compartido. Las prácticas pedagógicas se perciben como la fase inicial, donde los profesores, ubicados en diversos entornos, ocasionalmente integran teoría y práctica. (Vanegas et al., 2016).

El perfil del profesor representa una visión de las competencias profesionales que los alumnos de educación y que deben adquirir durante su formación profesional para desempeñarse con responsabilidad en la enseñanza al finalizar dicho proceso. El perfil permite establecer una formación con especialización en la aplicación práctica, así como en la incorporación de conocimientos y virtudes. Su objetivo es facilitar el desarrollo progresivo de las habilidades de los alumnos en el aula, promoviendo un enfoque ético, eficiente y oportuno durante el proceso educativo, en consonancia con las demandas de la educación contemporánea (Ministerio de Educación, 2019)

La función del docente estará determinada por los compromisos que asuman como partícipe de los procesos sociales, actuando claramente como promotores, guía y facilitadores del trabajo colaborativo. Siendo los aprendizaje un proceso de instrucción que depende del tiempo y del contexto (Cuzcano et al., 2022). Cepeda (2018) afirma que la identidad cultural se define por las cualidades distintivas de una comunidad, las cuales se basan en evidencias como el legado cultural del territorio, que incluye la lengua, los monumentos y las prácticas populares.

El hombre ha utilizado una variedad de herramientas para representar sus formas, sus emociones, creencias, virtudes, prácticas y tradiciones, incluyendo la palabra escrita, fotografías, dibujos y sonidos. Han podido mejorar su creatividad a través del arte al captar la verdad. Cabe destacar que Minedu aboga por que los alumnos sean identificados en personas importantes que se reconocen con diversas expresiones culturales nacionales e internacionales. Así, los profesores deben fomentar en alumnos el desarrollo de los conocimientos, sensibilidad y las habilidades para adecuada comunicación eficaz, teniendo presente que las tareas y proyectos artísticos son espacios de intercambio cultural, de identidad, de respeto, de libertad de expresión y de opinión; y, sobre todo (Abarca, 2003).

### **III. METODOLOGÍA**

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

**3.1.1 Tipo de investigación.** - El trabajo realizado fue básica-sustantiva, que la comunidad metodológica se refiere como pura (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; Carrasco, 2019). Se emplean resultados estadísticos y niveles correlativos descriptivos, lo que la clasifica como un enfoque cuantitativo también (Hernández, et al 2014; Moreno, 1990)

**3.1.2 Diseño de Investigación.**- El estudio no es experimental porque el investigador no altera ninguna de las variables; también fue transeccional, lo que significa que la data se recoge en un solo punto de tiempo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; Carrasco, 2019; Bernal, 2010)

#### **3.2 Variables y operacionalización**

**Clima institucional:** miembros del personal, el que la integra y que cada miembro debe colaborar para mantener un clima favorable; en cambio, si el clima es desfavorable, es porque no todos están trabajando por el mismo objetivo (Chiavenato, 2006).

La operacionalización se llevó a cabo para media mediante un cuestionario compuesto de 30 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Relaciones Interpersonales, condiciones laborales y nivel de conflictividad. Estos ítems, junto con sus indicadores, fueron evaluados mediante la escala de Likert, y los datos obtenidos posibilitaron su procesamiento para realizar los análisis correspondientes.

##### **Desempeño**

La operacionalización se ejecutó para medir el desempeño de los profesores considerando las dimensiones y los indicadores, que contiene preguntas que contemplan escala ordinal.

#### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

Siguiendo la perspectiva de Carrasco (2019), se entiende la población como el conjunto total de participantes, que constituye el espacio. En este caso, la población de interés fueron los docentes de la Institución Educativa N° 8184 San Benito en el distrito de Carabayllo en 2022. Para la muestra, se ha decidido

considerar la totalidad de la población, por lo que se llevará a cabo un censo (Hernández et al., 2014; Moreno, 1990).

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

La encuesta se seleccionó como la técnica para la recopilación de datos, ya que resulta adecuada para los objetivos del estudio y es comúnmente empleada en investigaciones cuantitativas, como es el caso de los cuestionarios.

El instrumento utilizado fue un cuestionario compuesto por 30 ítems para el primer conjunto de preguntas y 18 ítems para el segundo, todos evaluados mediante la escala de Likert, fueron validadas a través de evaluación de expertos y su confiabilidad se verificó mediante el coeficiente alfa de Cronbach (Carrasco, 2019).

### **3.5. Procedimientos**

Conforme a la metodología empleada en la investigación, la recopilación y el procesamiento de datos se llevaron a cabo a través de Google Forms. Posteriormente, los datos fueron transferidos a Excel, donde se organizaron en tablas, y finalmente, se importaron a SPSS, donde se aplicaron los análisis estadísticos pertinentes.

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

Los datos se introdujeron en Excel y SPSS-26 para el análisis descriptivo e inferencial, con la estadística Spearman Rho utilizada para el análisis inferencial debido a la naturaleza cualitativa y categórica de las respuestas de los instrumentos y no se realizó la prueba de normalidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

Debido a la aprobación de la institución, los participantes completaron los cuestionarios de manera anónima en la investigación. Los resultados no fueron alterados de ninguna manera. Se siguieron las pautas de las normas APA 7 para asegurar la credibilidad de las referencias citadas en la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

La tabla 1 y figura 1, se apreció las frecuencias sobre el clima institucional; sobre el clima institucional, el 100,0% fue eficiente; en las Relaciones Interpersonales el 100.0%% eficiente; en cuanto a las condiciones laborales el 100,0% eficiente; y en Nivel de Conflictividad el 5.0% eficiente y 95,0% poco eficiente.

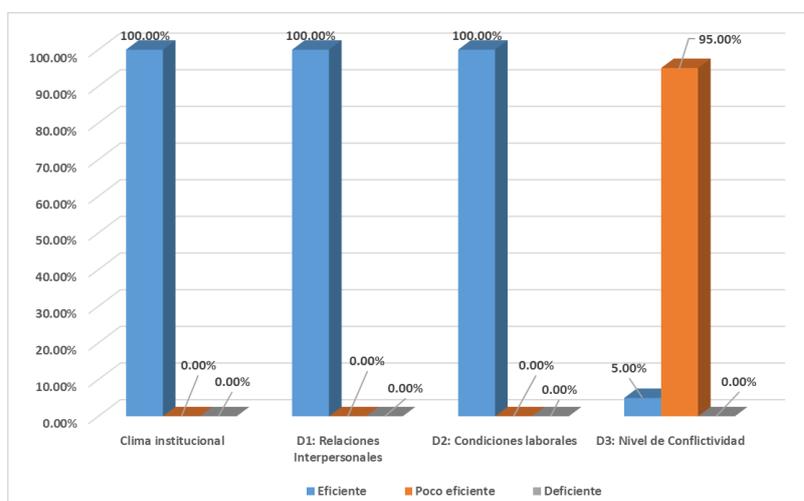
**Tabla 1**

#### *Clima institucional*

	Clima institucional	D1: Relaciones Interpersonales	D2: Condiciones laborales	D3: Nivel de Conflictividad
Eficiente	100.0%	100.0%	100.0%	5.0%
Poco eficiente	0.0%	0.0%	0.0%	95.0%
Deficiente	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Figura 1**

#### *Clima institucional*



La tabla 2 y figura 2, se apreció el Desempeño docente y sus dimensiones; sobre el desempeño docente, el 100% alto; en cuanto a la dimensión 1 Pedagógica 100% alto; en cuanto a dimensión 2 política, 100% alto; y en cuanto a la dimensión 3 cultural 100% la considerado alto.

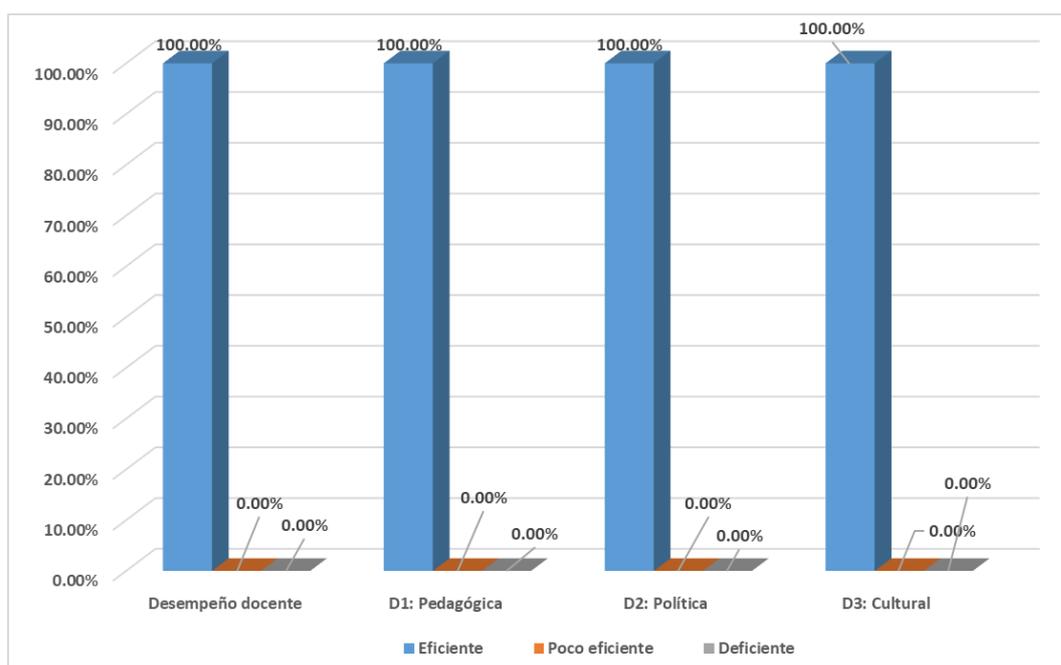
**Tabla 2**

*Frecuencia de desempeño docente*

	Desempeño docente	D1: Pedagógica	D2: Política	D3: Cultural
Alto	100%	100%	100%	100%
Medio	0%	0%	0%	0%
Bajo	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%

**Figura 2**

*Desarrollo organizacional*



Debido a que la data procedían de escalas ordinales, el análisis inferencial se llevó a cabo utilizando un modelo estadístico relacional, con Spearman se utilizó para medir la correlación entre las variables cuando los datos procedían de respuestas a escalas ordinales.

### Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existe una relación directa entre el Clima institucional y desempeño docente en la I.E. 8184 San Benito Carabayllo 2022.

Ha: Existe una relación directa entre el Clima institucional y desempeño docente en la I.E. 8184 San Benito Carabayllo 2022.

**Tabla 3**

*Correlación entre Clima institucional y desempeño docente*

			V1: Clima Institucional	V2: Desempeño docente
Rho de Spearman	V1: Clima Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,919**
		Sig. (bil)	.	,000
		N	18	18
	V2: Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,919**	1,000
		Sig. (bil)	,000	.
		N	18	18

\*\* . La correlación es sig en nivel 0,01 (bil).

Como se muestra en la Tabla 3, que tiene una confiabilidad del 95 por ciento, el valor de es 0.000, por lo que Ho se rechaza de acuerdo con la regla de decisión, lo que confirma que existe una relación entre el clima institucional y el desempeño docente. De igual forma, se puede observar que el valor del Rho de Spearman es .919\*\*, que según la tabla de valores se considera una correlación grande y perfecta.

### Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación directa entre el Clima institucional y la dimensión pedagógica en la I.E. 8184 San Benito Carabayllo 2022.

Ha: Existe una relación directa entre el Clima institucional y la dimensión pedagógica en la I.E. 8184 San Benito Carabayllo 2022

**Tabla 4***Análisis de correlación entre clima institucional y la dimensión pedagógica*

			V1: Clima	
			Institucional	D1: Pedagógica
Rho de Spearman	V1: Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,888
	Institucional	Sig. (bil)	.	,000
		N	18	18
D1: Pedagógica		Coeficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bil)	,000	.
		N	18	18

\*\* . La correlación es sig en nivel 0,01 (bil).

Como se muestra en la Tabla 4, que tiene una confiabilidad del 95 por ciento, el valor de es 0.000, por lo que  $H_0$  se rechaza de acuerdo con la regla de decisión, lo que confirma que existe una relación entre el clima institucional y la dimensión pedagógica. De igual forma, se puede observar que el valor del Rho de Spearman es .888\*\*, se considera una correlación positiva alta.

#### Contrastación de la hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe una relación directa entre el Clima institucional y la dimensión política en la Institución Educativa 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022.

$H_a$ : Existe una relación directa entre el Clima institucional y la dimensión política en la I.E. 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022

**Tabla 5***Análisis de relación entre clima institucional y la dimensión política*

			V1: Clima	
			Institucional	D2: Política
Rho de Spearman	V1: Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,933**
	Institucional	Sig. (bil)	.	,000
		N	18	18
D2: Política		Coeficiente de correlación	,933**	1,000
		Sig. (bil)	,000	.
		N	18	18

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

Como se muestra en la Tabla 5, que tiene una confiabilidad del 95 por ciento, el valor de es 0.000, por lo que  $H_0$  se rechaza de acuerdo con la regla de decisión, lo que confirma que existe una relación entre el clima institucional y y la dimensión política. De igual forma, se puede observar que el valor del Rho de Spearman es .933\*\*, que considera una correlación grande y perfecta.

### Contrastación de la hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe una relación directa entre el Clima institucional y la dimensión cultural en la I.E. n° 8184 San Benito Carabayllo 2022.

$H_a$ : Existe una relación directa entre el Clima institucional y la dimensión cultural en la I.E. n° 8184 San Benito Carabayllo 2022.

**Tabla 6***Análisis de relación entre clima institucional y la dimensión cultural*

			V1: Clima	
			Institucional	D3: Cultural
Rho de Spearman	V1: Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,877**
	Institucional	Sig. (bil)	.	,000
		N	18	18
D3: Cultural		Coeficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bil)	,000	.
		N	18	18

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

Como se muestra en la tabla 6, que tiene una confiabilidad del 95 por decisión, lo que confirma que existe una relación entre el clima institucional y la dimensión cultural. ciento, el valor de es 0.000, por lo que  $H_0$  se rechaza de acuerdo con la regla de De igual forma, se puede observar que el valor del Rho de Spearman es .877\*\*, que considera una correlación positiva alta.

## V. DISCUSIÓN

La hipótesis general indicó que existe relación entre clima institucional y desempeño de los docentes, con el valor de Rho de Spearman es ,919\*\*, correlación grande y perfecta. Estos resultados nos indican la concordancia con los estudios previos realizados por (More y Morey, 2021; Cenas-Chacón et al., 2021; Aldaz et al., 2022) que encontraron asociaciones entre la variable clima institucional con el desempeño de personal, siendo estas de niveles moderados y altos.

Además, cuando es asociado al liderazgo, también se encuentran correlaciones altas y moderadas, como lo demostraron investigadores como (Barrientos & Alania, 2021; Mestanza, 2021).

Por otro lado, confirman el concepto de clima institucional, afirmando que es el contexto interno que cada miembro debe colaborar para mantener un clima favorable, trabajando por el mismo objetivo (Chiavenato, 2006).

Además, lo afirmado por Vargas (2015) donde el clima institucional está conformado por las particularidades tomando en cuenta su cultura, organización y las características o rasgos específicos que practica cada una de ellas, todo lo cual gira en torno a sus colaboradores.

Los resultados indicaron la existencia de la relación entre clima institucional y la dimensión pedagógica; asimismo, apreciándose el valor de Rho de Spearman es ,888\*\*, que se considera como una correlación positiva alta. Los hallazgos también son concordantes cuando son asociadas el rendimiento académico, donde hay reconocimiento del desarrollo profesional; así, la relación entre la neuroeducación y el rendimiento de los profesores establecieron una correlación moderadamente directa desde la perspectiva de los estudiantes (Mamani-Coaquira et al., 2021).

De allí que la percepción del ambiente organizacional lo enmarca la teoría de las relaciones humanas destacándose la relevancia de la función laboral del hombre por su involucramiento en un sistema social (Méndez, 2006).

Por ello debe haber un buen ambiente de trabajo y dinámico para que los trabajadores tengan éxito en su trabajo. Cada son responsables de establecer sus propias formas de comportamiento sus propias formas de adaptarse tanto al ambiente de trabajo como a su estructura organizacional (Brunet, 2004).

Los resultados indicaron que la relación entre clima institucional y la dimensión política; asimismo, apreciándose el valor de Rho de Spearman es ,933\*\*, considera como una relación grande y perfecta. Los resultados indicaron concordancia con variables de acompañamiento pedagógico en el rendimiento de la enseñanza de las instituciones básicas regulares, concluyéndose que el acompañamiento pedagógico es vital para fortalecer las prácticas docentes, lo que se refleja en el buen rendimiento académico de los líderes escolares (Cabanillas, 2022).

Por ello, todo sujeto es evaluado para conocer su desempeño laboral y saber qué está pasando con el trabajador y su entorno laboral, más aún si se encuentran en el servicio. de las escuelas, colegios e incluso de nuestro entorno familiar para la superación personal y grupal (Pozo, 2015).

Sin embargo, en las organizaciones se generan una cultura donde existen responsabilidades y deberes que se espera que cada miembro de la organización desempeñe, teniendo en cuenta tanto las normas establecidas como las leyes propuestas y, lo más importante, las metas a alcanzar. (Rodríguez, 1999). Las instituciones que tienen un clima organizacional positivo tienen más probabilidades de brindar resultados de alta calidad y cumplir con sus objetivos de productividad.

Los resultados indicó que existe relación del clima institucional y la dimensión cultural; asimismo, apreciándose el valor de Rho de Spearman es ,877\*\*, considera correlación positiva alta. Este resultado concuerda con los hallazgos de Gonzales (2022), donde con el Rho Spearman 0,771, de significación bilateral de 0,00 0,05.

Asimismo, es necesario indicar que la praxis docente presenta varios dominios que se relacionan entre sí, tales como elaboración, planificación y elaboración de unidades, proyectos de aprendizaje a la medida de necesidades de los alumnos, dominio de contenidos pedagógicos basados en avances científicos, selección de diversos instrumentos para la enseñanza y evaluación, manejo de técnicas motivadoras y recursos diversos para el aprendizaje, así como la participación directa o indirecta (Ministerio de Educación, 2014)

Por ello el Consejo Nacional de Educación CNE estableció por consenso el marco para la efectiva actuación docente; esta herramienta de política

educativa está dedicada a promover un aprendizaje de calidad, (Ministerio de Educación, 2014).

Por otro lado, Arreola (2019) afirmó que un buen docente se define por las habilidades y actitudes que emplea para abordar con éxito y rapidez diversas circunstancias que se presentan a lo largo de procesos de aprendizajes, cumpliendo con exigencias de educación contemporánea. El líder pedagógico se caracteriza por ser un educador que aprecia su desarrollo profesional y se compromete a continuar creciendo y mejorando constantemente en el ámbito del proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, este líder pedagógico se esfuerza por satisfacer las expectativas de una sociedad en constante cambio y las demandas educativas actuales. que los centros educativos de hoy deben atender para brindar una educación pertinente y de calidad (González et al., 2019).

Es urgente comprender cómo los estudiantes, los docentes y los administradores están involucrados en las actividades de la institución para comprender cómo el liderazgo dentro de la organización impacta el clima de la institución, que está influenciado por la capacidad de la autoridad para influir y empatizar con otros actores.

Esta comprensión es necesaria para entender cómo el liderazgo dentro de la organización impacta las actividades de la institución. Es esencial, al evaluar o diagnosticar un problema en una institución, observar todas las partes de la persona además del grupo para encontrar el remedio más efectivo. Esto se aplica incluso cuando el problema es de la propia organización.

El clima organizacional está influenciado por la forma en que se manejan las organizaciones, y este conjunto de características influye en eso. Actualmente, existe una variedad de modelos o enfoques que se utilizan para comunicarse con sus colaboradores.

Según el tipo de gestión y liderazgo que, estos modelos y métodos pueden utilizarse de diversas formas. El clima institucional tiene relevancia en el desempeño del profesorado en las demandas de su trabajo, y por ende en la motivación y aprendizaje de sus estudiantes, de tal forma que el ámbito educativo enfatiza más el clima institucional (Aguirre, 2022).

Es más probable que las instituciones educativas destaquen su ambiente institucional de esta manera. Tanto los profesores como los estudiantes son

considerados actores en este contexto. Por ello, no sólo es importante que los actores educativos asuman objetivos desde una perspectiva normativa; más bien, va más allá para abarcar factores como la dedicación a diferentes tareas académicas y administrativas, así como de instrucción. Todos y todo gira en torno al deseo de perfección.

Los procesos organizacionales son ayudados y obstaculizados en igual medida por el clima institucional. Aquí también se da la interacción de los participantes y la estimulación del ambiente de trabajo del centro educativo.

Fue necesario establecer los cuatro pilares de participación, motivación, confianza y comunicación para medir con precisión cómo se siente una empresa. Son estos aspectos los que contribuyen a la atmósfera institucional (Felix, 2022).

Los empleados que muestran el mayor grado de involucramiento en las actividades de la organización son aquellos que tienen un fuerte sentimiento de identificación e inversión en su trabajo, lo cual es una característica del entorno. La participación es el método a través del cual se combina la productividad individual de los empleados con el esfuerzo colectivo de toda la empresa.

Hay muchas personas involucradas en cada etapa de la producción, y cada una de ellas contribuye con un determinado recurso a cambio de que se les permita ingresar a la organización y se espera que participen activamente.

Avanza como debe ser en las instituciones educativas públicas donde los colaboradores tienen una sana relación y buenas condiciones de trabajo. Todos trabajan juntos para crear una atmósfera dinámica y se relacionan entre sí, ya sean instructores, directores o miembros del personal administrativo.

El respeto, la compasión, la honestidad y la colaboración son solo algunas de las virtudes que utilizan para establecer el tono de cómo se espera que sus colegas se comporten en el trabajo.

La convivencia e interacción de los miembros de una organización que comparten las tareas cotidianas del funcionamiento de la organización transmite el ambiente institucional. Las relaciones entre compañeros de trabajo tendrán un impacto significativo en cómo los miembros de la organización ven el lugar de trabajo. En verdad, un mal ambiente de trabajo se produce por la falta de comunicación, motivación, implicación y confianza entre los compañeros de trabajo.

Sin embargo, no es de extrañar que los materiales didácticos y la tecnología de la información y la comunicación lleguen a las instituciones educativas con poco tiempo para terminar el ciclo escolar. La educación constructivista en nuestra nación, en cambio, requiere que el director funcione como mediador entre una población multicultural y la política gubernamental que se produce a través del Minedu, lo cual no es tarea fácil. A pesar de las fallas organizativas del Minedu en la política implementada (Vargas, 2022).

Además, hay una serie de términos que se utilizan para describir cómo se sienten las personas acerca de sus entornos de trabajo. Estos términos, como "clima psicológico" y "atmósfera colaborativa", están todos relacionados con el clima de una organización. Otros términos que se utilizan para describir cómo se sienten las personas acerca de sus entornos de trabajo incluyen: Debido al hecho de que tiene una influencia directa en el desempeño de las personas en ese entorno, este último es un tema que genera muchas discusiones acaloradas (Vargas, 2022).

La evaluación es un instrumento fundamental para medir la calidad general de una escuela y ha sido objeto de mucho debate y crítica en los países latinoamericanos durante muchas décadas. Las instituciones de educación están trabajando arduamente para desarrollar técnicas y procesos que harán que las evaluaciones de los docentes sean más precisas en el futuro.

Para comprender la evaluación docente en el contexto de la investigación educativa, se debe realizar un estudio extenso y continuo. Por su importancia en la educación, se plantea como tarea la restauración de su sentido formativo y fundamental (Torquemada, 2022).

Muchas escuelas emplean planes de respaldo para maestros. Estas capacitaciones se basaron en las habilidades de los instructores para utilizar las TIC, los entornos virtuales de aprendizaje, los métodos activos, los recursos virtuales, las políticas educativas y la motivación laboral. Con base en las exigencias de la pandemia, cada zona tenía sus propios estándares de atención y supervisión educativa. Este rápido cambio en la técnica de enseñanza atrajo la atención de los instructores, que querían mejorar su propio desempeño.

Esta nueva era de conocimiento enfatiza lo que se hace, lo que se enseña y cómo se hace. El liderazgo de la escuela se esfuerza por lograr la excelencia

y la calidad en una variedad de niveles y formas para garantizar una enseñanza y un aprendizaje de alta calidad (Lara et al., 2022).

## VI. CONCLUSIONES

- Primera: Existe relación entre clima institucional y desempeño docente; asimismo, apreciándose el valor de Rho de Spearman es ,919\*\*, que se considera como una correlación grande y perfecta.
- Segunda: Existe relación entre clima institucional y la dimensión pedagógica; asimismo, apreciándose el valor de Rho de Spearman es ,888\*\*, que se considera como una correlación positiva alta.
- Tercera: Existe relación entre clima institucional y la dimensión política; asimismo, apreciándose el valor de Rho de Spearman es ,933\*\*, que se considera como una correlación grande y perfecta.
- Cuarta: Existe relación entre Clima institucional y la dimensión cultural; asimismo, apreciándose el valor de Rho de Spearman es ,877\*\*, que se considera como una correlación positiva alta.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Está dirigida en primer lugar a las autoridades educativas a nivel nacional, regional y local, y sobre todo a las autoridades institucionales, que promuevan eventos culturales encaminados al fortalecimiento de las capacidades organizacionales en el ámbito del clima institucional, dirigidos a las instancias administrativas, docentes y personal de servicio.
- Segundo: A los participantes conformado por miembros de la comunidad educativa, con especial énfasis en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022, que estén interesados en fortalecer sus capacidades organizativas en para mejorar la gestión escolar.
- Tercero: Se invita a presentar una propuesta a miembros de la comunidad científica o investigadores de ciencias sociales que estén interesados en profundizar su comprensión del tema del clima organizacional.
- Cuarta: Es imperativo que el público en general tome conciencia de la importancia de la educación, dado que sólo la educación permite el desarrollo de una sociedad.

## Referencias

- Abarca, M. (2003). *La educación emocional en la Educación Primaria: Currículo y Práctica*.  
[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2349/01.MMAC\\_PRIMERA\\_PARTE.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2349/01.MMAC_PRIMERA_PARTE.pdf)
- Aguilar, F., & Villagómez, M. (2022). *Experiencias docentes en tiempo de pandemia*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21823/4/EXPERIENCIAS%20DOCENTES%20EN%20TIEMPO%20DE%20PANDEMIA%206-05-2022.pdf>
- Aguirre, M. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290.  
doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Aldaz, M., Alvarado, M., Castro, M. y Fajardo, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Barrientos, D., & Alania, R. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo*, 3(1), 128-149. doi:<https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Cabanillas, A. (2022). *El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente: revisión sistemática*. [Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Perú]  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/82897>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Cenas-Chacón, F., Blaz, F. y Castro, W. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N°

02 – 2020. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(5), 964-979. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016950>

Cepeda, J. (2018). *Una aproximación al concepto de identidad cultural a partir de experiencias: el patrimonio y la educación*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6448230.pdf>

Chenet, M., Arevalo, J. Fuster, A. (2017). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. *Opción*, 33(84), 292-322. <https://www.redalyc.org/journal/310/31054991011/html/>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición*. México: Mc Graw Hill.

Coronel, A. (2021). *Planificación estratégica y calidad del servicio educativo en los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Federico Villarreal*. [Tesis de grado, Universidad Federico Villarreal, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/17189>

Cuzcano, M., Cuzcano, C., & Mendez, J. (2022). El aprendizaje profundo en estudiantes de educación superior. Revisión sistemática. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria Pentaciencias*, 4(2). <http://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/78>

Escamilla, S. (2006). *El Director escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional*. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5046/saet1de1.pdf>

Felix, R. (2022). Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en instituciones públicas de educación media. *Rev. Igobernanza*, 5(18), 225-243. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.192>

Gómez, R. (2018). *Estrategias para mejorar el clima institucional en su comunicación de docentes y administrativos en la I.E.P. Thales de mileto Socabaya - Arequipa, 2015*. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5845/BC- TES-TMP-1180%20GOMEZ%20SILVA%20SUAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gonzales, T. (2022). *Estrés laboral y desempeño docente en el contexto de la educación virtual Covid-19 Chimbote, 2021*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82264>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Huaranga, J. (2021). *Gestión pedagógica y desempeño docente en el colegio Santo Domingo-Jicamarca, UGEL 15, Lima, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56365/Huaranga\\_CJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56365/Huaranga_CJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lara, J., Campaña, E., Villamarin, A., & Balarezo, C. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(47), 58-70. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Lin, H. C., & Lee, Y. D. 2017. A Study of The Influence of Organizational Learning on Employees' Innovative Behavior and Work Engagement by A Cross-Level Examination. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(7), 3463-3478.
- Mamani-Coaquira, H., Sosa, F., Condori, W., & Cruz, R. (2021). Implications of neuroeducation and teacher performance: from a student perspective. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20). doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.276>
- Maraza, N., Flores, G., Maraza, B., & Maraza, Q. .. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(2), 213-226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>

- Maxwell, L. E. 2016. School building condition, social climate, student attendance and academic achievement: A mediation model. *Journal of Environmental Psychology*, 46, 206-216. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272494416300287>
- Mestanza, E. (2021). Clima institucional y relaciones interpersonales en docentes de primaria, chachapoyas, Perú. *Revista Científica UNTRM*, 4(3). <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20214.784>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. O [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ministerio de Educación. (2019). *Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/293188-441-2019-minedu>
- Molina, R., Martínez, M., & Torné, R. (2022). Formación inclusiva: concepciones y prácticas pedagógicas en docentes de educación superior. *Assensus*, 7(12), 234-251. <https://revistas.unicordoba.edu.co/index.php/assensus/article/download/2953/3969>
- More, R. & Morey, M. (2021). Management of the institutional climate and performance of the teaching personnel of the Educational Institution No. 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Munch, L. (2014). *Administración. (2da edición)*. Mexico: Pearson.
- Murrel, A. (2022). The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *Int J Environ Res Public Health*, 19(11): 6520. <https://doi.org/10.3390%2Fijerph19116520>

- Peña-García, S. (2020). La concepción del aprendizaje y la evaluación en alumnos de educación primaria. *Panorama*, 14(27), 1-20. <http://dx.doi.org/10.15765/pnrm.v14i27.1525>
- Pozo, C. (2015). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera*. Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1266/1>
- Rafafy, J. (2018). Organizational Climate of the School and Teacher Performance Improvement in the 21st Century. *International Journal of Science and Research (IJSR)* 7(2):119-126. [https://www.researchgate.net/publication/322937269\\_Organizational\\_Climate\\_of\\_the\\_School\\_and\\_Teacher\\_Performance\\_Improvement\\_in\\_the\\_21st\\_Century](https://www.researchgate.net/publication/322937269_Organizational_Climate_of_the_School_and_Teacher_Performance_Improvement_in_the_21st_Century)
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-239. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344054646015>
- Rivera, D., Hernández, J. y Foirgiony, J. (2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*. [Universidad Simón Bolívar Colombia]. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168>
- Ruiz, C. (2002). *Programa Interinstitucional Doctorado en Educación, Confiabilidad*. <https://bit.ly/30RbMly>
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. <https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
- Satorre, C. L. (2022). The effect of organizational climate on the teachers' performance and job satisfaction in selected secondary schools in the Division of Albay. *Puissant*, 3, 381-394. [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/77056/ssoar-puissant-2022-satorre-The\\_Effect\\_of\\_Organizational\\_Climate.pdf?sequence=1&isAllowed=y&Inkname=ssoar-puissant-2022-satorre-The\\_Effect\\_of\\_Organizational\\_Climate.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/77056/ssoar-puissant-2022-satorre-The_Effect_of_Organizational_Climate.pdf?sequence=1&isAllowed=y&Inkname=ssoar-puissant-2022-satorre-The_Effect_of_Organizational_Climate.pdf)

- Torquemada, A. (2022). Evaluación, desarrollo, innovación y futuro de la docencia universitaria. De la Red Iberoamericana de Investigadores en Evaluación de la Docencia. *Perfiles educativos*, 44(175). <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2022.175.60834>
- Universidad Católica de Pereira. (2022). *Organizational diagnosis of the company dotación integral s.a.s of pereira city*. Colombia: Universidad Católica de Pereira. <http://hdl.handle.net/10785/10123>
- Valeria, G. (2010). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla - Callao*. Lima: USIL. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3067157>
- Vanegas, C. (2016). *Procesos Reflexivos de profesores de ciencias durante las prácticas pedagógicas de formación inicial*. [Tesis Doctoral, Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile]. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21508>
- Vargas, F. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en la administración municipal del Alto Baudó, Departamento del chocó y su impacto en el logro de los objetivos institucionales*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/6148>
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina. revista Multidisciplinar*, 6(1). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558)
- Zakariya, Y. (2020). Effects of school climate and teacher self-efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: a structural multigroup invariance approach. *International Journal of STEM Education*, 10. <https://stemeducationjournal.springeropen.com/articles/10.1186/s40594-020-00209-4>
- Zambrano, M. (2020). *El perfil del docente y La enseñanza de la matemática*. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32853/1/2100435433%20%20ZAMBRANO%20VALLEJO%20MAR%C3%8DA%20ISABEL%20%20TESIS%20EL%20PERFIL%20DEL%20DOCENTE%20Y%20LA%20ENSE%C3%91ANZA%20DE%20LA%20MATEM%C3%81TICA.pdf>

## **Anexos**

### Anexo1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre el Clima institucional y desempeño docente en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022?</p> <p><b>Problema específica 1</b> ¿Cuál es la relación entre el Clima institucional y la dimensión pedagógica en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022?</p> <p><b>Problema específica 2</b> ¿Cuál es la relación entre el Clima institucional y la dimensión política en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022?</p> <p><b>Problema específica 3</b> ¿Cuál es la relación entre el Clima institucional y la dimensión cultural en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022?</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe una relación directa entre el Clima institucional y desempeño docente en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022</p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe una relación directa entre el Clima institucional y la dimensión pedagógica en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe una relación directa entre el Clima institucional y la dimensión política en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe una relación directa entre el Clima institucional y la dimensión cultural en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe una relación directa entre el Clima institucional y desempeño docente en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022</p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe una relación directa entre el Clima institucional y la dimensión pedagógica en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe una relación directa entre el Clima institucional y la dimensión política en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe una relación directa entre el Clima institucional y la dimensión cultural en la I.E. n° 8184 San Benito distrito de Carabayllo 2022.</p>	<b>Matriz de operacionalización de la variable Clima Institucional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Relaciones Interpersonales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación efectiva</li> <li>Buenas relaciones</li> </ul>	Del 1 al 10	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Deficiente (30 - 69) Poco eficiente (70 - 109) Eficiente (110 - 150)
<b>Condiciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normas laborales</li> <li>Ambiente laboral</li> <li>Beneficios laborales</li> <li>Políticas laborales</li> </ul>	Del 11 al 20					
<b>Nivel de Conflictividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de aceptación entre compañeros</li> <li>Solución de conflictos</li> </ul>	Del 21 al 30					
<b>Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Docente</b>							
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Juicio pedagógico.</li> <li>Liderazgo motivacional.</li> <li>La vinculación</li> </ul>	Del 1 al 6	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Eficiente Regular Deficiente			
Política	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociedades menos desiguales.</li> <li>Identidad común.</li> <li>Ciudadanía digital</li> </ul>	Del 7 al 12					
Cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento holístico</li> <li>Dilema del conocimiento</li> </ul>	Del 13 al 16					

Método: Hipotético Deductivo Tipo de investigación: Básica-sustantiva Nivel: Descriptivo correlacional Diseño de investigación: No experimental – Transeccional Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento: Cuestionarios	Validez de contenido Fiabilidad Estadística: Descriptiva - Rho de Spearman
---	--

## Anexo 2: Matrices de operacionalización

### Matriz de operacionalización de la variable Gestión por Competencias

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
<b>Relaciones Interpersonales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación efectiva</li> <li>Buenas relaciones</li> </ul>	Del 1 al 10	6) Nunca 7) Casi nunca 8) A veces 9) Casi siempre 10) Siempre	Deficiente (30 - 69) Poco eficiente (70 - 109) Eficiente (110 - 150)
<b>Condiciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normas laborales</li> <li>Ambiente laboral</li> <li>Beneficios laborales</li> <li>Políticas laborales</li> </ul>	Del 11 al 20		
<b>Nivel de Conflictividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de aceptación entre compañeros</li> <li>Solución de conflictos</li> </ul>	Del 21 al 30		

### Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Juicio pedagógico.</li> <li>Liderazgo motivacional.</li> <li>La vinculación</li> </ul>	Del 1 al 6	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Eficiente Regular Deficiente
Política	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociedades menos desiguales.</li> <li>Identidad común.</li> <li>Ciudadanía digital</li> </ul>	Del 7 al 12		
Cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento holístico</li> <li>Dilema del conocimiento</li> </ul>	Del 13 al 16		

### Anexo 3: Instrumentos

#### Instrumento de medición de la variable clima institucional

Este cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la relación la variable *clima institucional*. El cuestionario consta de 30 preguntas dividido en 3 secciones.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas: **(5)** Siempre; **(4)** Casi siempre; **(3)** A veces; **(2)** Casi nunca; y, **(1)** Nunca.

	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Relaciones Interpersonales</b>					
1.	me llevo bien con mis compañeros.					
2.	converso frecuentemente con mis compañeros.					
3.	tengo empatía con mis compañeros de trabajo.					
4.	me llevo bien con los directivos.					
5.	tengo sentimientos claros y definidos a favor de mis compañeros					
6.	le hago saber a los demás lo que quiero y necesito.					
7.	al tratar a los demás puedo percibir como se sienten.					
8.	muestro mucho amor y afecto a mis amigos					
9.	me concentro en las cualidades positivas de los demás.					
10.	acepto las sugerencias y consejos de los demás					
	<b>Condiciones laborales</b>					
11.	conozco mis deberes y derechos establecidos en la legislación educativa actual.					
12.	mi centro de trabajo me ofrece comodidad para desempeñar mis funciones.					
13.	mi centro de trabajo es mi segundo hogar, me siento a gusto.					
14.	mi remuneración es de acuerdo al esfuerzo que hago para cumplir mis funciones.					
15.	el personal directivo se preocupa por mi comodidad laboral					
16.	se cumple todo lo estipulado en la ley del profesorado, en cuanto a mis beneficios personales y sociales					
17.	el estado tiene voluntad política para mejorar la calidad de vida de los docentes.					
18.	siempre se debe protestar para lograr una reivindicación justa.					
19.	necesito de un ambiente acogedor para cumplir mi deber.					
20.	la comunidad se preocupa para la mejora de condiciones laborales.					
	<b>Nivel de Conflictividad</b>					
21.	el nivel de trato y democracia institucional se mantiene					

Fuente: (Valeria, 2010)

**Ficha técnica**

**Nombre del Test** : Test de medición del Clima Institucional

**Autora** : Glicería Vianey Cuba Leandro (2010)

Forma de aplicación: Individual

Tiempo : 25 minutos

Población y muestra: Docentes de EBR

Objetivo de la prueba: Conocer y evaluar el Clima Institucional en sus tres dimensiones Relaciones Interpersonales, Condiciones Laborales y Nivel de Conflictividad

## Instrumento de medición de la variable Desarrollo organizacional

Este cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la relación la variable *Desarrollo organizacional*. El cuestionario consta de 18 preguntas dividido en 3 secciones.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas: **(5)** Siempre; **(4)** Casi siempre; **(3)** A veces; **(2)** Casi nunca; y, **(1)** Nunca.

	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Pedagógica</b>					
1.	Incluyes el humor en red para mejorar la comunicación entre tus pares y estudiantes.					
2.	Diseña escenarios educativos apoyados en TIC para el aprendizaje significativo y la formación integral del estudiante.					
3.	Acompañar un proceso formativo en entornos virtuales puede proporcionar satisfacciones a la vez que conlleva la aparición de problemas.					
4.	Estás de acuerdo con humanizar la red para relacionarse con las personas utilizando diferentes lenguajes.					
5.	Aplica estrategias digitales para el aprendizaje de los estudiantes.					
6.	Logras comunicarte con el mayor porcentaje de estudiantes por vía virtual sin dificultad					
	<b>Política</b>					
7.	Estás de acuerdo que para tener una sociedad menos desigual la conectividad a internet para los estudiantes debe ser gratuita.					
8.	Selecciona modalidades y formas de comunicación digital que mejor se ajusten al propósito					
9.	Para la identidad común tanto de los estudiantes, padres de familia y colegas utilizas marcas institucionales (insignias, frases, etc.)					
10.	Para la identidad de tu área o grupo de WhatsApp personalizas con íconos propios.					
11.	Para tener una buena comunicación con los docentes, estudiantes y padres de familia practicas la ciudadanía digital.					
12.	Promueve la autonomía ciudadanía digital.					
13.	El desempeño docente exige desarrollo profesional a la altura de los cambios sociales y tecnológicos.					
	<b>Cultural</b>					
14.	Tus conocimientos digitales favorecen el desempeño docente de forma holística.					
15.	El desempeño docente es un quehacer complejo porque exige una actuación reflexiva para decidir en cada contexto.					
16.	El desempeño docente depende del aprendizaje libre que debe desarrollar de acuerdo a sus entornos personales.					
17.	Incluyes el humor en red para mejorar la comunicación entre tus pares y estudiantes.					

## Anexo 4: Certificados de validez

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión por competencias

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1</b>							
1	Asume un compromiso afectivo dentro de la institución	x		x		x		
2	Se siente comprometido en la solución de los problemas de la institución	x		x		x		
3	Su calidad de trabajo es la idónea	x		x		x		
4	Ubica errores que afectan su calidad de trabajo	x		x		x		
5	Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles	x		x		x		
6	Se preocupa de ser coherente con lo que dice, para evitar malos entendidos	x		x		x		
7	Da soluciones innovadoras para los problemas existentes	x		x		x		
8	La política actual de la institución evita innovar	x		x		x		
9	Los actos de corrupción y falta de honradez son sancionados	x		x		x		
10	Respetar las políticas organizacionales establecidas	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2 Competencias específicas gerenciales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Su superior le comunica la visión estratégica de la institución	x		x		x		
12	Su superior le propone nuevas tendencias de mejora en los procesos	x		x		x		
13	Ejecuta estrategias que dan resultados	x		x		x		
14	Detecta rápidamente nuevas oportunidades de mejoras	x		x		x		
15	Se preocupa de su rendimiento intelectualmente	x		x		x		
16	Se promueve a los empleados mejor calificados	x		x		x		
17	Se interrelaciona con sus compañeros de trabajos con facilidad	x		x		x		
18	Su superior tiene la capacidad para generar fidelidad con la institución	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3 Competencias específicas por áreas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Se designa personal específicamente para la atención a casos complejos	x		x		x		
20	Propone diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver problemas.	x		x		x		
21	La selección de personal sin perfil impacta en los resultados institucionales	x		x		x		
22	Las competencias deben afectar positivamente en los resultados.	x		x		x		
23	Cuenta con la capacidad de escuchar con paciencia.	x		x		x		
24	Se preocupa en exponer los aspectos positivos de la institución.	x		x		x		
25	Toma la iniciativa de resolver los problemas	x		x		x		
26	Se preocupa en mejorar los resultados sin necesidad de solicitar el apoyo	x		x		x		
27	Actúa proactivamente frente a dificultades.	x		x		x		
28	Delegan procedimiento a colaboradores competitivos.	x		x		x		
29	Tiene la capacidad para realizar con éxito una tarea.	x		x		x		
30	Confía que puede desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Luis Alberto Núñez Lira DNI: 08012101

Especialidad del validador: Educador

Mayo 5, de 2022

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

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

Firma del Experto Informante.

Celular 964638264

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Desarrollo organizacional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	La organización tiene una situación actual objetiva.	x		x		x		
2	La organización realiza constantemente cambios que ayuden a perfeccionar el desarrollo organizacional.	x		x		x		
3	La organización considera como prioridad el trabajo en grupo.	x		x		x		
4	La organización alcanza un diagnóstico positivo.	x		x		x		
5	La organización realiza diagnósticos adecuados para mantener un buen desarrollo organizacional.	x		x		x		
6	La organización realiza cursos al personal que ayuden a su desempeño profesional y personal.	x		x		x		
7	La organización realiza acciones necesarias cuando se requiere.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
8	La conducta de los individuos dentro de la organización es la adecuada.	x		x		x		
9	La organización muestra interés por la conducta de los individuos.	x		x		x		
10	La aplicación de las estrategias que realiza la empresa resulta satisfactoria.	x		x		x		
11	La organización necesita aplicar estrategias de manera urgente.	x		x		x		
12	La organización realiza asesoramiento correcto hacia el personal nuevo.	x		x		x		
13	Existe retroalimentación con el asesoramiento brindado.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>							
14	La organización obtiene resultados positivos dentro de sus estrategias aplicadas.	x		x		x		
15	Los resultados obtenidos logran un mejor desempeño de la organización.	x		x		x		
16	Las estrategias empleadas por la organización son analizadas con detalle para un resultado positivo.	x		x		x		
17	La organización realiza el proceso adecuado para una mejora dentro de la organización.	x		x		x		
18	La organización efectúa los ajustes necesarios para obtener resultados óptimos.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Luis Alberto Núñez Lira DNI: 08012101

Especialidad del validador: Educador

Mayo 5, de 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

Celular 964638264



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Desarrollo organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	La organización tiene una situación actual objetiva.	x		x		x		
2	La organización realiza constantemente cambios que ayuden a perfeccionar el desarrollo organizacional.	x		x		x		
3	La organización considera como prioridad el trabajo en grupo.	x		x		x		
4	La organización alcanza un diagnóstico positivo.	x		x		x		
5	La organización realiza diagnósticos adecuados para mantener un buen desarrollo organizacional.	x		x		x		
6	La organización realiza cursos al personal que ayuden a su desempeño profesional y personal.	x		x		x		
7	La organización realiza acciones necesarias cuando se requiere.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	La conducta de los individuos dentro de la organización es la adecuada.	x		x		x		
9	La organización muestra interés por la conducta de los individuos.	x		x		x		
10	La aplicación de las estrategias que realiza la empresa resulta satisfactoria.	x		x		x		
11	La organización necesita aplicar estrategias de manera urgente.	x		x		x		
12	La organización realiza asesoramiento correcto hacia el personal nuevo.	x		x		x		
13	Existe retroalimentación con el asesoramiento brindado.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	La organización obtiene resultados positivos dentro de sus estrategias aplicadas.	x		x		x		
15	Los resultados obtenidos logran un mejor desempeño de la organización.	x		x		x		
16	Las estrategias empleadas por la organización son analizadas con detalle para un resultado positivo.	x		x		x		
17	La organización realiza el proceso adecuado para una mejora dentro de la organización.	x		x		x		
18	La organización efectúa los ajustes necesarios para obtener resultados óptimos.	x		x		x		

Activar

ar si hay suficiencia) Suficiente

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez validador: Mag. Eugenia Berta Zenón Rivas DNI: 07173929

Especialidad del validador: Educador

Mayo, 05 de 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



FIRMA DEL EXPERTO  
 Mag. Eugenia Berta Zenón Rivas Meza  
 Celular: 945554913

Activar Windows  
 Ve a Configuración

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión por competencias**

No.	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugereencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	Asume un compromiso afectivo dentro de la institución	x		x		x		
2	Se siente comprometido en la solución de los problemas de la institución	x		x		x		
3	Su calidad de trabajo es la idónea	x		x		x		
4	Ubica errores que afectan su calidad de trabajo	x		x		x		
5	Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles	x		x		x		
6	Se preocupa de ser coherente con lo que dice, para evitar malos entendidos	x		x		x		
7	Da soluciones innovadoras para los problemas existentes	x		x		x		
8	La política actual de la institución evita innovar	x		x		x		
9	Los actos de corrupción y falta de honradez son sancionados	x		x		x		
10	Respeto las políticas organizacionales establecidas	x		x		x		
<b>DIMENSION 2 Competencias específicas gerenciales</b>								
11	Su superior le comunica la visión estratégica de la institución	x		x		x		
12	Su superior le propone nuevas tendencias de mejora en los procesos	x		x		x		
13	Ejecuta estrategias que dan resultados	x		x		x		
14	Detecta rápidamente nuevas oportunidades de mejoras	x		x		x		
15	Se preocupa de su rendimiento intelectualmente	x		x		x		
16	Se promueve a los empleados mejor calificados	x		x		x		
17	Se interrelaciona con sus compañeros de trabajos con facilidad	x		x		x		
18	Su superior tiene la capacidad para generar fidelidad con la institución	x		x		x		
<b>DIMENSION 3 Competencias específicas por áreas</b>								
19	Se designa personal específicamente para la atención a casos complejos	x		x		x		
20	Propone diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver problemas.	x		x		x		
21	La selección de personal sin perfil impacta en los resultados institucionales	x		x		x		
22	Las competencias deben afectar positivamente en los resultados.	x		x		x		
23	Cuenta con la capacidad de escuchar con paciencia.	x		x		x		
24	Se preocupa en exponer los aspectos positivos de la institución.	x		x		x		
25	Toma la iniciativa de resolver los problemas	x		x		x		
26	Se preocupa en mejorar los resultados sin necesidad de solicitar el apoyo	x		x		x		
27	Actúa proactivamente frente a dificultades.	x		x		x		
28	Delegan procedimiento a colaboradores competitivos.	x		x		x		
29	Tiene la capacidad para realizar con éxito una tarea.	x		x		x		
30	Confía que puede desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Suficiente

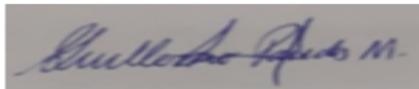
Opinión de aplicabilidad:           Aplicable (x)                           Aplicable después de corregir ( )           No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr. Guillermo Miguel Paredes Meza DNI: 32945839

Especialidad del validador: Educador

Mayo, 05 de 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



FIRMA DEL EXPERTO  
 Dr. Guillermo Miguel Paredes Meza  
 Celular:951924181

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Desarrollo organizacional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1</b>							
1	La organización tiene una situación actual objetiva.	x		x		x		
2	La organización realiza constantemente cambios que ayuden a perfeccionar el desarrollo organizacional.	x		x		x		
3	La organización considera como prioridad el trabajo en grupo.	x		x		x		
4	La organización alcanza un diagnóstico positivo.	x		x		x		
5	La organización realiza diagnósticos adecuados para mantener un buen desarrollo organizacional.	x		x		x		
6	La organización realiza cursos al personal que ayuden a su desempeño profesional y personal.	x		x		x		
7	La organización realiza acciones necesarias cuando se requiere.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	La conducta de los individuos dentro de la organización es la adecuada.	x		x		x		
9	La organización muestra interés por la conducta de los individuos.	x		x		x		
10	La aplicación de las estrategias que realiza la empresa resulta satisfactoria.	x		x		x		
11	La organización necesita aplicar estrategias de manera urgente.	x		x		x		
12	La organización realiza asesoramiento correcto hacia el personal nuevo.	x		x		x		
13	Existe retroalimentación con el asesoramiento brindado.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	La organización obtiene resultados positivos dentro de sus estrategias aplicadas.	x		x		x		
15	Los resultados obtenidos logran un mejor desempeño de la organización.	x		x		x		
16	Las estrategias empleadas por la organización son analizadas con detalle para un resultado positivo.	x		x		x		
17	La organización realiza el proceso adecuado para una mejora dentro de la organización.	x		x		x		
18	La organización efectúa los ajustes necesarios para obtener resultados óptimos.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Suficiente

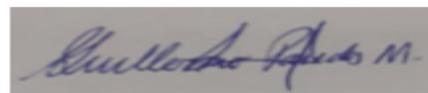
Opinión de aplicabilidad:           Aplicable (X)                   Aplicable después de corregir ( )           No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr. Guillermo Miguel Paredes Meza DNI: 32945839

Especialidad del validador: Educador

Mayo, 05 de 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



FIRMA DEL EXPERTO  
 Dr. Guillermo Miguel Paredes Meza  
 Celular: 951924181

## Anexo 5: Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
	<b>V1 Clima institucional</b>																														
	<b>Relaciones Interpersonales</b>										<b>Condiciones laborales</b>										<b>Nivel de Conflictividad</b>										
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
8	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
11	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

<b>V2 Desempeño docente</b>															
<b>Pedagógica</b>						<b>Política</b>						<b>Cultural</b>			
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4

# Anexo 6: datos complementarios

Resultado [Documento1] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
    - Tabla de frecuencia
      - V1: Clima Institucional
      - D1: Relaciones Interpersonales
      - D2: Condiciones laborales
      - D3: Nivel de Conflictividad
      - V2: Desempeño docente
      - D1: Pedagógica
      - D2: Política
      - D3: Cultural
- Registro
  - Correlaciones no paramétricas
    - Título
    - Notas
    - Correlaciones

**Frecuencias**

**Estadísticos**

	V1: Clima Institucional	D1: Relaciones Interpersonales	D2: Condiciones laborales	D3: Nivel de Conflictividad	V2: Desempeño docente	D1: Pedagógica	D2: Política	D3: Cultural
N	Valido 18	18	18	18	18	18	18	18
	Perdidos 0	0	0	0	0	0	0	0

**Tabla de frecuencia**

**V1: Clima Institucional**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	18	100,0	100,0	100,0

**D1: Relaciones Interpersonales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	18	100,0	100,0	100,0

**D2: Condiciones laborales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	18	100,0	100,0	100,0

**D3: Nivel de Conflictividad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	8	27,8	27,8	27,8
Poco eficiente	10	72,2	72,2	100,0
Total	18	100,0	100,0	

**V2: Desempeño docente**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	18	100,0	100,0	100,0

Resultado [Documento1] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
    - Tabla de frecuencia
      - V1: Clima Institucional
      - D1: Relaciones Interpersonales
      - D2: Condiciones laborales
      - D3: Nivel de Conflictividad
      - V2: Desempeño docente
      - D1: Pedagógica
      - D2: Política
      - D3: Cultural
  - Registro
    - Correlaciones no paramétricas
      - Título
      - Notas
      - Correlaciones

**Tabla de frecuencia**

**V1: Clima Institucional**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	18	100,0	100,0	100,0

**D1: Pedagógica**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	18	100,0	100,0	100,0

**D2: Política**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	18	100,0	100,0	100,0

**D3: Cultural**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	18	100,0	100,0	100,0

**Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

	V1: Clima Institucional	V2: Desempeño docente
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación 1,000	.919**
	Sig. (bilateral)	.000
N	18	18
	Coefficiente de correlación	.919**
	Sig. (bilateral)	.000
N		18

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



## Anexo 7:: Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - UGEL - 04 - COMAS

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 8184 "SAN BENITO"**  
Mz. W1 Lte 1 4ta Etapa AA.HH. San Benito - Carabaylo



**"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**

Carabaylo, 14 de marzo del 2022

OFICIO N° 061- DIE N° 8184-SB-2022.

LIC. : RITA YSABEL MELCHOR ARECHE  
SUBDIRECTORA NIVEL SECUNDARIA  
PRESENTE.-

ASUNTO: Autoriza para aplicar los  
Instrumentos de evaluación a los  
docentes de la IE.

REFERE: Trabajo de investigación para  
obtener el grado de Maestro en  
Docencia y Gestión Educativa.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo afectuosamente en nombre de la comunidad educativa de la institución y a la vez hacer de su conocimiento, que a solicitud de la Subdirectora RITA YSABEL MELCHOR ARECHE mi despacho AUTORIZA a la Subdirectora para aplicar a los docentes de la I.E. los Instrumentos de Evaluación para su trabajo de Investigación para obtener el grado de Maestro en Docencia y Gestión Educativa.

Hago propicia la oportunidad para expresarle a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal

Atentamente,



*Mg. Julia A. Escribano Honores*  
ESCRIBANO

Mg. JULIA ESCRIBANO HONORES  
Directora de la IE 8184 – "San Benito"



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FRANCISCO GERARDO LUDEÑA GONZALES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SAC – LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "**Clima Institucional y desempeño docente en la I.E. San Benito distrito Carabayllo 2022**", cuyo autor es MELCHOR ARECHE RITA YSABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 16.00% establecido, y 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, 24 de junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FRANCISCO GERARDO LUDEÑA GONZALES  DNI: 28223439 ORCID 0000-0003-4433-9471	 Francisco Gerardo Ludeña Gonzales ABOGADO CAL 19211 CAA 347