



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de  
la UGEL 07, Lima 2023

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Canepa Campos, Hilda Elizabeth ([orcid.org/0000-0001-6484-8439](https://orcid.org/0000-0001-6484-8439))

**ASESORAS:**

Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos Leonor ([orcid.org/0000-0002-8873-1785](https://orcid.org/0000-0002-8873-1785))

Dra. Napaico Arteaga, Miriam Elizabeth ([orcid.org/0000-0002-5577-4682](https://orcid.org/0000-0002-5577-4682))

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis padres por siempre darme soporte emocional, espiritual y apoyo incondicional en cada uno de mis proyectos y metas.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad César Vallejo por permitirme desarrollar mis estudios de posgrado, agradecer también a los docentes que participaron en esta investigación por su tiempo y dedicación, en especial al Dra. Milagritos Rodríguez Rojas, por su valioso aporte académico.

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 07, Lima 2023", cuyo autor es CANEPA CAMPOS HILDA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR DNI: 21069112 ORCID: 0000-0002-8873-1785	Firmado electrónicamente por: MLRODRIGUEZR1 el 06-01-2024 08:44:53

Código documento Trilce: TRI - 0722659



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CANEPA CAMPOS HILDA ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 07, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
HILDA ELIZABETH CANEPA CAMPOS <b>DNI:</b> 10082462 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6484-8439	Firmado electrónicamente por: HCANEPAC el 06-01- 2024 17:28:20

Código documento Trilce: TRI - 0722657

## Índice de contenidos

	Pág
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS	
RESUMEN	vi
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y Diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validez de contenidos de instrumento del clima institucional y desempeño docente	30
Tabla 2: Nivel de confiabilidad del clima institucional y desempeño docente.:	31
Tabla 3: Tabla cruzada sobre clima institucional y desempeño docente:	33
Tabla 4: Tabla cruzada sobre comunicación y desempeño docente:	33
Tabla 5: Tabla cruzada sobre motivación y desempeño docente	34
Tabla 6: Tabla cruzada sobre participación y desempeño docente	32
Tabla 7: Tabla cruzada sobre confianza y desempeño docente	35
Tabla 8: Prueba de normalidad	36
Tabla 9: Correlación clima institucional y desempeño docente	37
Tabla 10: Correlación comunicación y desempeño docente	37
Tabla 11: Correlación motivación y desempeño docente	38
Tabla 12: Correlación participación y desempeño docente	39
Tabla 13: Correlación la confianza y desempeño docente	39

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en maestros de instituciones educativas públicas de la UGEL 07. Asimismo, el tipo de investigación fue básica, el enfoque fue cuantitativo, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional y el diseño de la investigación fue no experimental transversal. La muestra probabilística fue conformada por 130 docentes. La técnica que se utilizó fueron dos encuestas, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que arrojó muy alta en las variables: en el caso de la variable clima institucional 0,825, desempeño docente 0,834. Según los resultados fue una fuerte correlación entre el clima institucional y el desempeño docente (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ) y el coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,676.

**Palabras Clave:** Comunicación, clima institucional, desempeño, y motivación.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between institutional climate and teaching performance in teachers of public educational institutions of the UGEL 07. Likewise, the type of research was basic, the approach was quantitative, the level of research was descriptive correlational and the research design was non-experimental cross-sectional. The probabilistic sample was made up of 130 teachers. The technique used was two surveys, these data collection instruments were applied to teachers. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument, Cronbach's alpha was used, which showed very high values in the variables: in the case of the institutional climate variable 0.825, teaching performance 0.834. According to the results, there was a strong correlation between the institutional climate and teaching performance ( $p$  value =  $0.000 < 0.05$ ) and the correlation Tau\_b de Kendall coefficient is 0.676.

**Keywords:** Communication, institutional climate, performance, and motivation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A pesar de los esfuerzos por mejorar la efectividad de los servicios educativos, persisten desafíos significativos derivados de la influencia de diversos factores internos y externos. La interacción de situaciones políticas, financieras y pedagógicas ha creado un entorno que impacta directamente la gestión institucional y pedagógica, generando consecuencias negativas en el aprendizaje de los estudiantes, la calidad de la convivencia escolar y el funcionamiento general de las instituciones educativas. Esta complejidad de circunstancias contribuye de manera considerable a la existencia de brechas en la atención, desigualdades en los logros educativos y la problemática persistente de la deserción escolar (UNESCO, 2020). La necesidad apremiante de abordar estas cuestiones se torna evidente para lograr mejoras sustanciales en el sistema educativo.

La cifra actual de estudiantes en el mundo supera los 1.900 millones, la propagación de interrupciones educativas debidas a la pandemia ha exacerbado las disparidades ya existentes en la educación. Estas perturbaciones han generado consecuencias significativas para la gestión global de la enseñanza y el aprendizaje, creando un escenario donde algunos estudiantes enfrentan mayores desafíos y obstáculos para acceder a una educación de calidad (CEPAL, 2020).

Además, la necesidad urgente de garantizar un acceso equitativo y sostenible a la tecnología para facilitar la educación a distancia destaca la magnitud del problema. La falta de recursos tecnológicos de algunos estudiantes plantea un riesgo de exclusión y profundiza las brechas educativas existentes. En este contexto, la transformación esencial en la gestión educativa se hace evidente, siendo imperativo adoptar una perspectiva pública, democrática y comunitaria que considere aspectos como el servicio y el desarrollo para abordar eficazmente los desafíos actuales y futuros del sistema educativo a nivel mundial (UNESCO, 2023).

A pesar de la reconocida importancia de la planificación gubernamental para mejorar los servicios educativos, existe una falta evidente de ejecución efectiva en la implementación de medidas clave. Los docentes se encuentran actualmente enfrentando desafíos significativos en cuanto a la capacitación insuficiente, condiciones laborales precarias y la falta de recursos. La realidad experimentada por los educadores crea un entorno desfavorable que afecta negativamente tanto la calidad del aprendizaje como el desempeño de los docentes. Urge la necesidad

de abordar estas discrepancias y asegurar que las iniciativas gubernamentales se traduzcan en mejoras tangibles y sostenibles en el sistema educativo (UNESCO, 2021).

A pesar del reconocimiento global de la importancia fundamental de la integridad y las habilidades de los maestros para asegurar una educación de calidad, la brecha en la capacitación adecuada persiste a escala mundial. La falta de formación suficiente afecta negativamente el rendimiento de aproximadamente 69 millones de maestros, comprometiendo así la calidad del proceso educativo. Esta carencia de preparación impacta no solo en la efectividad de la enseñanza, sino también en la retención y el desarrollo continuo de los profesionales de la educación. La necesidad imperiosa de abordar esta disparidad se vuelve evidente, destacando la urgencia de implementar políticas y estímulos efectivos para mejorar la capacitación (UNESCO, 2023).

Las áreas fundamentales que deben demostrar los docentes para garantizar un rendimiento efectivo, se enfrenta un desafío significativo relacionado con la persistencia de la atribución del bajo rendimiento docente a factores externos. La tendencia a culpar las dificultades en la interacción social, los conflictos interpersonales y la falta de motivación por el bajo desempeño docente persiste, generando un impacto adverso en el entorno institucional (MINEDU, 2018)

Esta situación plantea la necesidad urgente de abordar de manera integral y efectiva las causas subyacentes del bajo rendimiento docente, reconociendo la complejidad de los factores involucrados y desarrollando estrategias que promuevan un entorno educativo más favorable y propicio para el desarrollo profesional de los docentes.

En el año 2023, se llevó a cabo un estudio en dicha institución algunos profesores expresaron que el clima institucional no se encontraba en condiciones óptimas debido a discrepancias y conflictos recientes. Estos eventos resultaron en una merma en el rendimiento de los docentes, afectando de manera indirecta su desempeño laboral. La disminución en el rendimiento se atribuyó a la presión generada por el entorno laboral. Además, se observó que el área administrativa no solía abordar de manera adecuada los conflictos internos, sino que tendía a

normalizarlos. Esta falta de atención adecuada contribuyó a la percepción de un cierto grado de favoritismo hacia algunos docentes, generando así un clima institucional inadecuado.

Es por todo ello que este estudio presenta la siguiente pregunta de análisis ¿Qué relación existe entre el clima institucional y desempeño docente? y en relación a los problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre el entre la comunicación, la motivación, la participación, la confianza y el desempeño docente?

Con base en lo previamente expuesto, procedemos a la justificación básica de este estudio. En esta fase, nos enfocaremos en la revisión de diversas investigaciones que abordan conceptos vinculados con las variables de estudio, así como en la exploración de teorías y enfoques relevantes que hayan sido aplicados en temas afines. El objetivo de esta revisión es identificar posibles carencias de conocimiento en el campo. En términos de justificación práctica, es fundamental destacar que la información recopilada estaría disponible para la administración. Este conjunto de datos podría ser utilizado para desarrollar estrategias efectivas dirigidas a abordar el desafío vinculado con el entorno institucional adverso dentro de la organización. Por último, la justificación a nivel metodológico se relaciona con los diversos métodos y procedimientos empleados en este estudio, así como con las herramientas innovadoras utilizadas. Estas herramientas serán validadas y consideradas confiables a través de instrumentos y cuestionarios, permitiendo la obtención de resultados cuantitativos y verificables. Estos resultados se centrarán en la confirmación de las hipótesis planteadas y servirán como referencia para investigaciones futuras en este ámbito.

En tanto al objetivo principal fue: Determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en maestros de instituciones educativas públicas de la UGEL 07 y en relación a los objetivos específicos tenemos: a) Determinar la relación entre la comunicación, la motivación, la participación, la confianza y el desempeño docente.

Por último, se presentan las hipótesis generar: Existe una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en docentes, en relación a las hipótesis específicas a) Existe una relación significativa entre comunicación, la motivación, la participación, la confianza y el desempeño docente.

## II. MARCO TEÒRICO

A nivel internacional, se llevaron a cabo diversas investigaciones. Rivai et al. (2019), se propusieron analizar el clima organizacional y la cultura organizacional, centrándose en factores clave como el interés y el rendimiento de los docentes. Este estudio adoptó un enfoque descriptivo y encuestó a una muestra de 728 escuelas nacionales. Los resultados arrojaron una relación directa y positiva de 0.034. Concluyo que el ambiente de trabajo en una organización tiene el potencial de impulsar la motivación y el desempeño laboral de los docentes, donde las conductas favorables influyen en una ejecución óptima.

Asimismo, Brasales (2021), determinar la relación entre el entorno institucional y los logros educativos. El estudio se llevó a cabo con una muestra de 77 educadores de instituciones públicas, utilizando un enfoque cuantitativo y análisis correlacional. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,412, indicando un Rho de Spearman significativo entre las variables bajo estudio. Los hallazgos fueron una relación significativa entre las variables, resaltando una relación positiva.

En un escenario distinto, Budiyo et al. (2020) se propusieron examinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente. Su diseño de investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo descriptivo, abarcando una muestra de 58 educadores. La evaluación de los resultados indicó que el 74% de los participantes mostró una correlación positiva entre las dos variables, evidenciando un coeficiente de correlación de 0,701. Concluyó, el estudio resalta la relevancia del entorno laboral en el rendimiento de los docentes, subrayando su influencia positiva en la motivación y el desempeño óptimo de los maestros.

En el contexto ecuatoriano, Almeida (2020) determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, involucrando a 45 maestros de ambos géneros en instituciones educativas públicas. Esta investigación se caracterizó por su enfoque cuantitativo y su diseño correlacional. Los resultados, derivados del análisis de Spearman con una puntuación de  $Rho = 0.848$ , demostraron una correlación positiva significativa entre ambos constructos,

Concluyó, el estudio resalta la relación positiva entre el ambiente laboral y el rendimiento de los docentes. Los hallazgos resaltan la relevancia de un entorno laboral favorable para impulsar la efectividad y la motivación educativa.

En el ámbito nacional, se encuentran antecedentes relevantes, como el estudio realizado por Guevara y Villalobos (2020) en Lambayeque, donde se abordó la correlación entre los constructos del clima organizacional y el desempeño del docente en una escuela de la misma provincia, se trabajó con una población de 53 profesionales docentes a través de una encuesta. Los resultados arrojaron un valor de  $r = 0.112$ , lo que condujo a la conclusión de que la escuela objeto de investigación presentaba un clima institucional desfavorable, lo que, a su vez, se relacionaba con un bajo desempeño laboral de los docentes.

Laredo (2022) establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño docente. Se emplearon métodos cuantitativos, entre los que se incluyeron análisis descriptivos y correlacionales. La recopilación de datos se efectuó mediante un cuestionario validado, y la alta confiabilidad se confirmó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. La muestra de participantes constó de 73 docentes. Los resultados obtenidos indicaron, se identificó una relación positiva entre dichas variables, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de  $r=0,432$  y un nivel de significancia (Sig.) de 0,000. Concluyó, la investigación destaca una relación positiva entre el ambiente laboral y la actuación de los docentes. Los hallazgos resaltan la relevancia de un entorno laboral favorable para impulsar la efectividad y la motivación educativa.

Sánchez (2021) determinar la relación entre el liderazgo administrativo y el desempeño docente, empleando un enfoque cuantitativo con una muestra de 431 docentes, utilizando métodos descriptivos y correlacionales causales. Los resultados del estudio revelaron que el 58% de los docentes exhibieron un rendimiento bajo, mientras que el 59% demostró un rendimiento alto. El análisis estadístico arrojó una correlación Rho' de 0,589, con un valor de 0,000, indicando una correlación moderada. Se resalta especialmente que los líderes capaces de comunicar de manera efectiva su visión, misión y objetivos compartidos tienen el

potencial de mejorar el desempeño. Asimismo, se ha enfatizado el papel del liderazgo gerencial, que se enfoca en la comunicación, la confianza y las habilidades digitales, como un medio para potenciar el desempeño en un entorno de trabajo a distancia. Concluyó, la investigación subraya la conexión vital entre el liderazgo administrativo y el desempeño docente. Este hallazgo enfatiza la importancia de una gestión efectiva para promover un rendimiento educativo destacado.

Barrientos (2021) realizó un estudio cuantitativo con el propósito es determina la relación entre el monitoreo y acompañamiento pedagógico para el desempeño profesional de los maestros. A través de un enfoque metodológico de estudio transversal cuantitativo, identificó que la mitad de los docentes consideraba normal el nivel de orientación y apoyo docente, mientras que la otra mitad lo calificaba como bueno. No obstante, en la evaluación del desempeño profesional, la mayoría se ubicó en un nivel regular (75%), seguido de un nivel bueno (23%) y un nivel bajo (1,8%). El análisis de datos permitió formular recomendaciones, concluyendo que el modelo de estrategia propuesto tiene el potencial de mejorar la práctica pedagógica de los maestros, con implicaciones importantes para el desarrollo de enfoques de supervisión y asistencia educativa diseñados para potenciar las operaciones académicas.

En su estudio, Castro (2021) se enfocó en investigar la correlación entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente, utilizando una muestra compuesta por 50 docentes. Adoptó un enfoque cuantitativo basado en la correlación y empleó un instrumento de recolección de datos. Los resultados del análisis revelaron los siguientes puntajes de correlación: conectividad ( $Rho = -0,264$ ); motivación ( $Rho = 0,182$ ); Fiabilidad ( $Rho = 0,217$ ). Concluyó, con una correlación significativa entre estas dos variables de investigación en el contexto de la institución estudiada, evidencia la relevancia de un ambiente colaborativo y positivo para optimizar la eficacia educativa.

Por otro lado, Cenas et al. (2021) el estudio centrado en la correlación del clima institucional y desempeño docente, utilizando una muestra compuesta por 191 docentes de 13 instituciones educativas nacionales. En su análisis, emplearon

encuestas y valoraciones proporcionadas por expertos como instrumentos de investigación. Los resultados resaltaron una correlación significativa con un valor de  $r=0,031$ , Concluyó, los hallazgos subrayan la relación significativa del entorno organizacional en la efectividad y motivación del profesorado, afectado por el ambiente institucional.

De igual manera, León (2021) el objetivo de establecer la correlación entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral. El estudio, empleó una muestra conformada por 50 empleados y optó por un enfoque de diseño correlacional, transversal. La herramienta principal utilizada para la recopilación de datos fue el método de investigación. Los resultados revelaron un valor de  $r=0,636$ , esto sugiere que hay una correlación positiva. Concluyó, este hallazgo subraya la importancia de una comunicación efectiva para optimizar el desempeño en el trabajo.

Finalmente, en Tumbes, Escobedo (2020) El propósito es establecer el clima organizacional y la satisfacción de los docentes dentro de un conjunto de participantes compuesta por 110 docentes de ambos géneros. Este estudio se caracterizó por su enfoque probabilístico y su metodología descriptiva de tipo transversal. Los resultados destacaron que el 36.4% de los educadores considera que el nivel de clima organizacional es deficiente, mientras que el 33.6% lo percibe como moderado. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar estos aspectos, ya que un bajo desempeño por parte de los educadores puede tener un impacto negativo en la calidad educativa de la institución.

Para comenzar, es importante definir el concepto de clima institucional, el cual constituye un factor crucial en la gestión tanto gerencial como profesional. Este aspecto adquiere gran relevancia al momento de valorar la eficacia y calidad de los servicios proporcionados. De acuerdo con Pacheco (2020), el clima institucional desempeña un papel central en el buen funcionamiento de las instituciones, ya que implica considerar diversos elementos relacionados con la comunicación, habilidades interpersonales y el compromiso con la entidad. Según Madueño (2020), uno de los principios fundamentales del clima institucional es la reducción o

eliminación de diferencias, barreras o obstáculos que puedan dificultar una comunicación efectiva y sólida entre todas las partes involucradas, fomentando así el reconocimiento mutuo y la toma de decisiones constructivas.

Meza (2020) sostiene que la creación de un clima institucional adecuado requiere una dirección estratégica que tenga como objetivo principal la implementación de un proceso relevante para la formulación, aplicación y gestión de diversas estrategias educativas. Estas estrategias se basan en indicadores que influyen en la satisfacción de las partes externas e internas involucradas en el proceso educativo (Rivera et al., 2018).

En esta situación, resulta fundamental contar con herramientas de administración que fomenten una interacción respetuosa entre los participantes en el ámbito educativo y que se entreguen de manera eficaz. De este modo, se pueden lograr las metas establecidas, manteniendo un enfoque compartido (Murrieta y Farje, 2020).

Las perspectivas estructuralistas, objetivas o realistas consideran que el entorno institucional se configura como un reflejo de la estructura organizativa, independientemente de cómo sea percibido por sus miembros, debido a la similitud de las características estructurales compartidas (Rodríguez, 2018). Por otro lado, el entorno institucional abarca las actitudes, opiniones, valores y metas de los empleados que emergen de sus experiencias cotidianas en la organización, y estas se manifiestan en sus relaciones tanto personales como laborales (Rodríguez, 2018).

En sus argumentos, Hernández (2018) sostiene que el ambiente se manifiesta a través de las actitudes, valores y percepciones, y que los eventos en la organización son moldeados por el entorno organizacional. En resumen, el ambiente es una consecuencia de las características objetivas de la estructura organizativa.

Rodríguez et al. (2018) sostienen que un entorno institucional favorable se origina cuando los miembros internos muestran interés por comprender y contribuir

a su entorno (Pariente, 2020). Este enfoque puede ser beneficioso, dado que se deriva de esfuerzos sistemáticos y la promoción de un ambiente motivador entre el personal y los estudiantes (Díaz y García, 2020).

En el ámbito de la organización educativa, existen diversas teorías que ayudan a comprender la construcción del clima institucional. En una primera instancia destacan que las personas perciben y evalúan el entorno en su lugar de trabajo. Esta percepción se fundamenta en las relaciones y conexiones que se forman dentro de cada organización, las cuales son influenciadas por la conducta de los individuos y los procedimientos que acontecen en su entorno (Enciso y Mamani, 2020).

Por otro lado, según Cornejo (2021), el clima institucional se origina en el ambiente interno de una organización, el cual se caracteriza por ser diverso y único. La percepción de este ambiente varía de un individuo a otro debido a diferencias en la sensibilidad, el enfoque analítico o la persuasión. Estas diferencias permiten que cada persona interprete el desarrollo interno de la institución de manera positiva o negativa, y se relaciona con una combinación de aspectos formales e informales y las interacciones interpersonales presentes. En este estudio, se adopta la definición propuesta por Pacheco et al. (2020), y se toman en cuenta diversas dimensiones, a saber: comunicación, motivación, participación y confianza.

En la dimensión comunicación, en el contexto del clima institucional desempeña un papel crítico en la cultura y el funcionamiento de una organización. Es a través de la comunicación que se establecen expectativas, se comparten valores y se crean vínculos entre los miembros de la institución (Rodríguez, 2018). Una comunicación eficaz puede contribuir a un clima positivo, fomentando la confianza y la colaboración, mientras que una comunicación deficiente o inadecuada puede dar lugar a malentendidos, desconfianza y conflictos. Por lo tanto, la comunicación del clima institucional es una herramienta poderosa para moldear la percepción y la experiencia de los individuos en la organización (Murrieta y Farje, 2020).

La comunicación en el ámbito del clima institucional abarca tanto la comunicación formal, como las políticas y procedimientos establecidos, como la comunicación informal que ocurre en las interacciones diarias. Los líderes y directivos de una institución juegan un papel esencial al establecer una cultura de comunicación (Bravo et al., 2020). La retroalimentación y la comunicación abierta son elementos cruciales para evaluar y mejorar el ambiente organizacional, lo que, a su vez, puede tener un impacto positivo en la eficiencia, la satisfacción de los empleados y la retención del talento. En síntesis, la comunicación en el clima institucional no solo es una herramienta estratégica para el éxito de la organización (Rodríguez, 2018).

En la dimensión motivación, en el contexto del clima institucional es un factor crítico que influye en la productividad y el compromiso de los empleados. Cuando los miembros de una organización se sienten motivados, están más dispuestos a esforzarse por alcanzar metas y objetivos, lo que beneficia tanto a la institución como a ellos mismos. La motivación puede ser alimentada por diversos factores, incluyendo el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, la participación en la toma de decisiones y un ambiente de trabajo positivo. Los líderes desempeñan un papel central en la creación de un clima institucional motivador al establecer metas claras, proporcionar retroalimentación constante y reconocer los logros de los empleados (Rodríguez, 2018).

La motivación en los ámbitos institucionales implica también alinear los valores individuales alineado con los principios y objetivos de la entidad. Los empleados muestran mayor motivación cuando perciben que sus contribuciones impactan en la realización de la meta institucional. Asimismo, la creación de un entorno laboral donde los empleados se sientan apreciados y respetados desempeña un papel crucial para mantener y fomentar la motivación. En resumen, la motivación en el contexto organizativo se erige como un elemento vital para asegurar la prosperidad sostenida de una empresa, garantizando la productividad, la retención del personal y el cumplimiento de los objetivos estratégicos (Rodríguez, 2018).

En el ámbito del entorno institucional, la participación se convierte en un componente esencial para el correcto funcionamiento de cualquier organización. Cuando los miembros de una entidad se sienten facultados participar activamente en el proceso de toma de decisiones y aportar con sugerencias., se fortalece su sentido de pertenencia y compromiso (Parra et al., 2021).

La participación no solo implica que los empleados aporten activamente a la resolución de los problemas actuales, sino también la creación de un ambiente donde se valoren y promuevan diversas opiniones y perspectivas. Los líderes desempeñan un papel crucial al fomentar una cultura participativa que facilite la adopción de decisiones informadas y estrategias más efectivas (Rodríguez, 2018).

La participación en el clima institucional también está relacionada con la transparencia y la comunicación abierta. Cuando los empleados sienten que tienen acceso a información relevante y que sus inquietudes son escuchadas y consideradas, están más dispuestos a involucrarse activamente en la organización (Díaz y García, 2020).

La participación no se restringe únicamente a los empleados, sino que puede extenderse a otras partes interesadas, como clientes, proveedores y la comunidad. En un entorno organizativo, una cultura participativa no solo refuerza las relaciones y el compromiso de los empleados, sino que también puede estimular la innovación, la creatividad y el éxito organizativo a largo plazo (Pariente, 2020).

En la dimensión confianza, tiene un rol crucial en la edificación y preservación de un ambiente organizacional saludable. En un contexto donde los integrantes de la entidad depositan confianza en la dirección, sus compañeros y en el sistema en su conjunto, se estimula una mayor colaboración y compromiso (Pacheco, 2020). La confianza se basa en la transparencia, la coherencia entre palabras y acciones, así como en la capacidad de cumplir con compromisos y promesas. Los empleados experimentan una mayor sensación de seguridad y motivación al observar que tanto sus supervisores como sus compañeros actúan

de manera justa y ética, lo cual puede tener efectos positivos en la retención del talento (Rodríguez, 2018)

El establecimiento de confianza en el ambiente institucional también se relaciona con la habilidad para llevar a cabo una comunicación efectiva, así como para escuchar y atender las inquietudes y necesidades de los empleados. Los líderes desempeñan un papel crítico en este proceso al establecer un ambiente donde exprese sus opiniones y donde sus inquietudes son tomadas en cuenta (Arias, 2022).

La confianza es un activo valioso en cualquier organización, ya que fortalece las relaciones, promueve la lealtad de los empleados y facilita la resolución de conflictos de manera constructiva. En última instancia, una cultura organizacional basada en la confianza puede mejorar significativamente el clima institucional y contribuir al éxito en la organización (Rodríguez, 2018).

La variable desempeño docente, refleja la competencia de asumir responsabilidades, ya sea en beneficio personal o social. En otras palabras, implica la habilidad para llevar a cabo tareas educativas de manera eficaz en cualquier actividad académica (Abeh y Muñoz, 2021). En consecuencia, lo que un docente hace en el contexto de los servicios educativos tiene un impacto significativo en la calidad del aprendizaje y en la capacidad de cumplir con éxito las políticas y directrices institucionales que se han establecido como objetivos (Puente, 2018).

Por tanto, en este contexto, resulta fundamental la preparación previa en el proceso de enseñanza, ya que aquellos docentes que no dominan el tema pueden perjudicar a sus estudiantes. Cuando los docentes no planifican ni desarrollan adecuadamente sus programas curriculares, se limitan a transmitir conocimientos sin considerar las herramientas pedagógicas necesarias (Gálvez y Milla, 2018).

Dentro del campo educativo, se pueden encontrar diversas teorías que se enfocan el desempeño docente, como la teoría del aprendizaje social propuesta por Rotter (Guerrero et al., 2021). Según esta perspectiva, el rol de los educadores

desempeña una función fundamental en el control interno, ya que son responsables tanto del rendimiento académico como de la asistencia de los estudiantes. Por otro lado, el control externo que proviene del entorno social, en ocasiones superando la influencia de las aptitudes educativas adquiridas (Esquerre y Pérez, 2021). En resumen, el primer tipo de control está relacionado con la adquisición de conocimientos y destrezas en entornos educativos, mientras que el segundo tipo de control puede influir en la gestión de las actividades de aprendizaje.

El desempeño docente se refiere a la ejecución y efectividad del educador en sus funciones educativas, abarcando áreas como la calidad de la enseñanza, la interacción con los estudiantes, la planificación de lecciones, la gestión del aula, la participación en el desarrollo profesional y la contribución al ambiente escolar en general, según lo señalado por el Ministerio de Educación (Minedu, 2022). La evaluación de este desempeño involucra observaciones, revisiones de lecciones, retroalimentación de estudiantes, resultados de pruebas, entre otros indicadores. Asimismo, un desempeño docente destacado no solo implica la transmisión efectiva de conocimientos, sino también la creación de un ambiente de aprendizaje positivo y el respaldo al desarrollo integral de los estudiantes, tal como establece el Minedu (2022).

otra parte, en sus argumentos, Guerrero et al. (2021) reconocen que los docentes poseen la habilidad para autorregular, estructurar y reflexionar sobre sus acciones, lo que les otorga iniciativa. En consecuencia, el nivel de autoeficacia que manifiestan ejercerá influencia sobre su comportamiento y sus acciones, incluso cuando estas estén condicionadas por factores del entorno. La autoeficacia está relacionada con las habilidades personales y las oportunidades externas, por lo que este es un desafío que los actores sociales, especialmente los entrenadores, viven cada día (Castro, 2020).

En el campo educativo, se pueden encontrar diversas teorías que abordan el desempeño docente. Una de ellas es la teoría del aprendizaje Social de Rotter (1966, citado por Guerrero et al., 2021), que plantea que el desempeño docente desempeña un papel crucial en el control interno, ya que los docentes son responsables de supervisar el rendimiento académico y la puntualidad de los estudiantes. Por otro lado, los controles externos, como el entorno social, a veces

incluso mayor que las habilidades pedagógicas que los docentes han desarrollado. (Segura et al., 2020).

La primera forma de control se puede medir mediante la adquisición de conocimientos y el éxito en el contexto educativo, en contraste, el segundo tipo de control puede influir en el propio proceso de aprendizaje. Por otra parte, Guerrero et al. (2021) sostienen en sus planteamientos que las personas tienen la capacidad de autorregular, organizar y reflexionar sobre sus propias acciones. Poseen iniciativa y, por lo tanto, su nivel de autoeficacia tiene un impacto en su comportamiento y acciones, incluso cuando estas están influenciadas por las condiciones ambientales. En resumen, la autoeficacia está vinculada a las habilidades individuales y a las oportunidades externas, lo que plantea un desafío constante para los actores sociales, en particular para los formadores, en su día a día.

En este contexto, las teorías mencionadas exploran distintas perspectivas sobre cómo el desempeño docente y la autorregulación inciden en el aprendizaje de los estudiantes, considerando factores tanto internos como contextuales. La preparación para el aprendizaje se refiere al conjunto de actividades, procesos y condiciones que se establecen para facilitar y promover la adquisición de conocimientos (Coll Salvador, 2023). Este concepto se enfoca en la noción de que la educación constituye un proceso dinámico que demanda la disposición y motivación de los estudiantes para involucrarse de manera eficaz (Rodríguez, 2020). Los estudiantes deben estar motivados y comprometidos con el proceso de aprendizaje. Esto implica despertar su interés, establecer metas claras y relevantes, y proporcionarles un sentido de propósito en relación con lo que van a aprender (Minedu, 2022).

Los estudiantes deben ser capaces de conectar los nuevos conocimientos con lo que ya saben. Al poner en marcha conocimientos previos, creamos un fundamento robusto para edificar nuevas ideas y conceptos. Los educadores deben planificar y elegir de manera meticulosa las actividades y recursos didácticos que emplearán en el proceso de enseñanza. Estas actividades deben ser apropiadas

para el nivel de los estudiantes, estimulantes, significativas y variadas para mantener su interés y promover la participación activa (Minedu, 2022).

Es importante crear un entorno propicio para el aprendizaje. Esto implica establecer normas claras, fomentar la colaboración y el respeto mutuo, y proporcionar un espacio físico y emocional seguro y acogedor. La preparación para el aprendizaje incluye la utilización de estrategias de evaluación formativa que proporcionan una retroalimentación continua sobre el avance de los estudiantes, lo que permite realizar ajustes en la enseñanza de acuerdo a esta retroalimentación. Esta información facilita a los estudiantes el reconocimiento de sus habilidades destacadas y áreas de crecimiento, al mismo tiempo que proporciona a los educadores un fundamento sólido para tomar decisiones informadas que respalden el proceso de aprendizaje. La preparación para el aprendizaje se refiere a las acciones y condiciones que se establecen para asegurar que los estudiantes estén motivados, activados y preparados para la adquisición de conocimientos. Implica generar un ambiente propicio, diseñar actividades y recursos adecuados, y proporcionar evaluación formativa.

En la enseñanza para el aprendizaje se refiere a un enfoque pedagógico centrado en el estudiante, que busca promover un aprendizaje significativo y profundo. Se fundamenta en la premisa de que la enseñanza efectiva no consiste únicamente en transmitir información, sino también en establecer condiciones propicias donde desarrollen habilidades y capacidades, y apliquen los conocimientos adquiridos en contextos adecuados. En este enfoque, el docente juega un papel activo como facilitador del aprendizaje, brindando orientación, apoyo y oportunidades de aprendizaje significativas. Se prioriza la comprensión y el pensamiento crítico por encima de la memorización y la repetición mecánica de lo aprendido en situaciones reales, resolver problemas, analizar y evaluar información, y participar en actividades de investigación (Minedu, 2022).

El docente planifica y organiza actividades y tareas que permiten a los estudiantes construir su conocimiento de manera activa y relevante. Se fomenta la participación, el descubrimiento y la reflexión, proporcionando ejemplos concretos y relacionándolos con situaciones de la vida real. Se emplean diferentes estrategias

pedagógicas y promover su participación activa. Esto puede incluir debates, trabajo en grupos, proyectos colaborativos, uso de tecnología educativa, entre otras técnicas (Minedu, 2018).

Se utiliza una evaluación formativa y auténtica que va más allá de las pruebas tradicionales. Se busca evaluar el progreso de los estudiantes de manera integral, teniendo en cuenta su comprensión, habilidades y capacidades para aplicar lo aprendido en situaciones reales. Se motiva a los estudiantes a identificar sus procesos de aprendizaje, establecer metas, supervisar su avance y tomar decisiones orientadas a mejorar su rendimiento académico. Se les enseña a reflexionar sobre sus fortalezas y áreas de mejora, y a buscar estrategias efectivas para abordar los desafíos (Minedu, 2022).

La enseñanza para el aprendizaje reside en crear experiencias de aprendizaje contextuales y significativas, donde los estudiantes adquieran conocimientos, desarrollen habilidades y competencias, y apliquen lo aprendido a situaciones de la vida real. Los docentes desempeñan el papel de facilitadores del aprendizaje, orientando, respaldando y fomentando la involucración activa de los estudiantes. Se emplean evaluaciones auténticas y se fomenta la metacognición y la autorregulación como componentes esenciales del proceso educativo (Minedu, 2022).

La participación en la gestión se refiere al proceso de involucrar a diversos actores en una institución educativa, como directores, profesores, alumnos, progenitores y personal administrativo, en la toma de decisiones, la planificación de acciones, la implementación y la evaluación (Minedu, 2022). La gobernanza participativa busca establecer un entorno democrático, abierto y colaborativo en el cual se respeten y escuchen los puntos de vista y perspectivas de cada integrante de la comunidad educativa. La participación, se busca empoderar a los actores pertinentes y fomentar la responsabilidad compartida y la apropiación del proceso y los resultados educativos.

Asimismo, la asignación de recursos, la implementación de programas y proyectos, entre otros (Minedu, 2022). Establecer comités y grupos de trabajo conformados por representantes de los diferentes actores, con el objetivo de

abordar temas específicos y colaborar en la planificación y ejecución de actividades (Minedu, 2022). Se establece un comité escolar compuesto por delegados de la comunidad educativa, con el objetivo de discutir y tomar decisiones sobre asuntos relacionados con la gestión y avance de las instituciones educativas.

Realizar encuestas y consultas a los diferentes actores para recopilar sus opiniones, necesidades y expectativas, y utilizar esta información para la toma de decisiones y la mejora de los procesos educativos. Proporcionar espacios de diálogo y retroalimentación donde los actores puedan expresar sus ideas, plantear inquietudes, sugerir mejoras y compartir experiencias (Minedu, 2022). La participación en la gestión tiene como objetivo promover una mayor involucración y compromiso de los actores para fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas y la coherencia entre las acciones implementadas y los requerimientos y anticipaciones de los miembros de la comunidad educativa. Además, contribuye a la formación de ciudadanos activos y participativos, capaces de tomar decisiones informadas y responsables en su entorno educativo y social (Minedu, 2022).

El desarrollo profesional se refiere al proceso continuo de adquirir, mejorar y actualizar los conocimientos, las destrezas y competencias esenciales para desempeñar de manera efectiva un trabajo en un campo especializado. Es un enfoque orientado al crecimiento y la mejora de las capacidades de los individuos en su área de trabajo (Minedu, 2022). El desarrollo profesional implica actividades de aprendizaje y formación que van más allá de la educación inicial o la capacitación básica. Estas actividades pueden incluir programas de formación, cursos, talleres, seminarios, conferencias, tutoría, participación en comunidades de práctica, entre otros (Abeh y Muñoz, 2021).

El objetivo del desarrollo profesional es ampliar y profundizar los conocimientos y habilidades de una persona, así como promover el crecimiento personal y la adaptabilidad a los cambios en el entorno laboral. Mantenerse al día con los avances, nuevas tendencias y mejores prácticas en el campo profesional (Minedu, 2018). Esto implica adquirir conocimientos teóricos y prácticos actualizados, así como comprender y aplicar nuevas tecnologías y enfoques. Mejorar las habilidades necesarias para realizar eficazmente las

tareas y responsabilidades propias del trabajo, esto incluir habilidades técnicas, habilidades de comunicación, y el liderazgo (Hallal, 2020).

Tomarse el tiempo para reflexionar sobre el desempeño implica recibir retroalimentación de colegas, supervisores o evaluaciones formales. Elaborar un plan de desarrollo profesional que identifique áreas de interés, acciones a emprender y plazos (Minedu, 2022). Además, seguimos de cerca el avance y ajustamos el plan según sea necesario.

Es importante adoptar una mentalidad de aprendizaje continuo y estar receptivo a nuevas oportunidades de desarrollo. Esto implica estar dispuesto a enfrentar desafíos, experimentar nuevas prácticas y buscar oportunidades de crecimiento y mejora. El desarrollo profesional desempeña un papel fundamental en el entorno laboral actual, que se caracteriza por un constante cambio y evolución (Minedu, 2022). Contribuye al crecimiento personal y profesional, así como a la satisfacción y el éxito en el trabajo. Igualmente, impulsa la renovación y el perfeccionamiento continuo de habilidades y competencias, proporcionando así mayores posibilidades de crecimiento y avance en la trayectoria profesional (Burgo et al., 2019).

### III. METODOLOGÍA

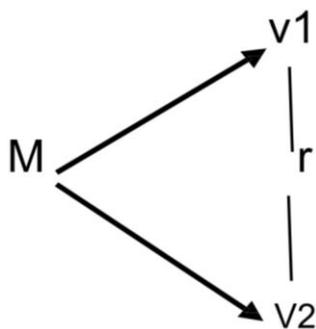
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Dada la finalidad del estudio es de tipo básica, se enfoca en profundizar el conocimiento científico a través de la exploración de los conceptos y modelos teóricos relacionados con las variables (Carrasco, 2018)

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Se orienta hacia la expansión del conocimiento científico en lo que respecta a las variables. El diseño no experimental, en el cual las variables objeto de análisis no son manipuladas de forma intencionada, sino que observamos su comportamiento tal como se presenta en un contexto específico, a partir del cual extraemos conclusiones, siguiendo la metodología propuesta por (Hernández et al., 2018). Asimismo, el estudio, se centra en la identificación de posibles asociaciones entre dos o más variables y en la medición del grado de correlación entre ellas (Fuentes-Doria, 2020). Por consiguiente, el esquema representa el diseño correlacional.



M= Educadores

X= Clima institucional

Y= Desempeño docente

r= vínculo entre ambos constructos

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Clima institucional

**Definición conceptual:** Desde una perspectiva estructuralista, objetivista o realista, el entorno institucional se concibe como un reflejo de la estructura organizativa, característica que se mantiene constante, independientemente de las percepciones individuales de los miembros de la organización (Rodríguez, 2018). Este enfoque considera que el entorno institucional los cuales surgen de sus vivencias cotidianas y se manifiestan en sus relaciones tanto personales como profesionales (Rodríguez, 2018).

**Definición Operacional:** Se basa en la interacción comunicativa, la motivación, la implicación activa y la confianza depositada en la institución. Sera medido a través de cuatro dimensiones: comunicación, motivación, participación y confianza en la institución, 17 indicadores, 30 ítems, con sus respectivos indicadores el instrumento de medición tipo escala de Likert, con 5 alternativas para responder, desde el valor de nunca (1) hasta siempre (5), asimismo con sus respectivos niveles, bueno, regular, y malo.

#### Variable 2: Desempeño docente

**Definición conceptual:** El desempeño docente se refiere a la ejecución y efectividad del educador en sus funciones educativas, abarcando áreas como la calidad de la enseñanza, la interacción con los estudiantes, la planificación de lecciones, la gestión del aula, la participación en el desarrollo profesional y la contribución al ambiente escolar en general, según lo señalado por el Ministerio de Educación (Minedu, 2022). Asimismo, un desempeño docente destacado no solo implica la transmisión efectiva de conocimientos, sino también la creación de un ambiente de aprendizaje positivo y el respaldo al desarrollo integral de los estudiantes, tal como establece el Minedu (2022).

**Definición Operacional:** Se recopilaron datos relacionados con el desempeño de los docentes a partir de 25 ítems agrupados en cuatro dimensiones: Preparación

para el aprendizaje (7 ítems), enseñanza para el aprendizaje (9 ítems), participación en la gestión (4 ítems) y desarrollo profesional (5 ítems), con sus respectivos indicadores el instrumento de medición tipo escala de Likert, con 5 alternativas para responder, desde el valor de nunca (1) hasta siempre (5). La medición de la variable se realizó en tres niveles: deficiente, eficiente, y muy eficiente.

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

#### **3.3.1. Población**

Conformado por 200 educadores pertenecientes a tres instituciones afiliadas a la UGEL 07. La población analizada se refiere a un conjunto de individuos que comparten ciertas características (López y Fachelli, 2017) Para la selección de los participantes, se aplicaron criterios de inclusión. Estos abarcaban la condición de ser un docente en activo en cualquiera de las tres instituciones de la UGEL 07.

#### **Criterio de inclusión**

Ser docente de las instituciones educativas

Que se encuentre trabajando.

Docentes que proporcionaron su consentimiento informado.

#### **Criterio de exclusión**

Docentes que no están actividad laboral

Docentes que se encuentran de licencia.

Profesores que no facilitaron su consentimiento informado.

#### **3.3.2. Muestra**

Consiste en la selección de individuos extraídos de un grupo que comparten características similares (Sánchez et al., 2015). En este caso fue compuesta por 131 maestros procedentes de tres instituciones de la UGEL 07. Puede encontrar la fórmula utilizada para calcular la muestra en el anexo.

#### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo probabilístico, se caracteriza por permitir la selección de las unidades de estudio que componen la muestra a través de la técnica aleatorio simple, esta elección se realizó con el propósito de recolectar datos necesarios para llevar a cabo el estudio (Ñaupas et al., 2018)

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Son los profesores vinculados a una de las tres instituciones educativas de la UGEL 07, quienes serán objeto de las mediciones de las variables a través de los instrumentos correspondientes.

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

La técnica de encuesta es un método de recolección de datos que utiliza el instrumento del cuestionario para recopilar información sistemática a través de preguntas estructuradas. (Hernández y Mendoza, 2018).

En la etapa de investigación, la selección del instrumento emerge como un paso crucial que ejerce un impacto directo en la calidad de la información adquirida. Este procedimiento implica la meticulosa elección de la herramienta más adecuada, seguida de su adaptación y validación para asegurar su idoneidad en el contexto específico de la población objetivo (Pino, 2018).

Antes de la aplicación a gran escala, se lleva a cabo una fase piloto o prueba del instrumento con un grupo reducido para evaluar su eficacia, un papel fundamental en garantizar la uniformidad en la aplicación del instrumento. Posteriormente, se obtiene el consentimiento informado de los docentes antes de proceder con la aplicación del instrumento (Medina et al., 2023)

A lo largo de todo este proceso, se implementa un riguroso monitoreo y control de calidad para preservar la integridad de los datos, seguida por el análisis de datos para identificar patrones y deducir conclusiones significativas. Por último, los resultados se presentan en un informe detallado que refleja el esfuerzo dedicado en cada fase del proceso de investigación (Ñaupas et al., 2018).

#### **Validez**

La validación constituye un proceso que posibilita la revisión para medir con precisión una variable en un estudio (Ñaupas et al., 2018). En este caso, se procedió a validar los instrumentos a través de la valoración de expertos, con el propósito de determinar su idoneidad en términos de pertinencia, relevancia y claridad (Ponce, 2020). Anexo 5. (Consultar anexo).

Tabla 1

*Validez de contenidos de instrumento*

Grado	Apellido Y Nombre	Especialidad	Instrumento	Valoración
Doctor	Freddy Antonio Ochoa Tataje	Metodólogo		Aplicable
Doctor.	Alejandro Sabino Menacho Rivera	Temático	Cuestionario	Aplicable
Doctor.	Ricardo Guevara Fernández	Metodólogo		Aplicable

*Nota:* Adaptado por el investigador  
(ver anexo 4)

### **Confiabilidad**

En la Tabla 2 se presentan los resultados que permiten realizar una evaluación de la confiabilidad de los cuestionarios. Se destaca que el coeficiente obtenido para los 30 ítems relacionados con el clima institucional fue de 0,825, mientras que el coeficiente para los 25 ítems que evalúan la calidad de la educación alcanzó 0,834. La presencia de coeficientes notoriamente elevados respalda la adecuación de ambos instrumentos, confirmando que pueden ser utilizados con un alto grado de confiabilidad (Saiz, 2018), la confiabilidad se medirá mediante el coeficiente alfa de Cronbach. (Ver anexo 2)

Tabla 2

*Nivel de confiabilidad.*

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima institucional	.825	30
Desempeño docente	.834	25

*Fuente.* Elaboración propia  
(ver anexo 6)

### **3.5. Procedimientos**

La institución en la que se ejecutó la investigación para obtener las autorizaciones requeridas y aplicar los instrumentos previamente validados a los profesores. En una reunión especial, se presentaron los objetivos de la investigación a los docentes, quienes se familiarizaron con la finalidad del estudio y se les solicitó completar la ficha de consentimiento informado (Hernández y Duana, 2020). Posteriormente, la información recopilada se organizó y tabuló utilizando el Excel.

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

Se llevó a cabo el análisis de los datos utilizando el SPSS 27, abordando tanto la estadística descriptiva como la inferencial fueron utilizadas en el análisis de datos. En la etapa descriptiva, se aplicaron frecuencias y porcentajes para destacar aspectos relevantes en las respuestas recabadas. (Torres et al., 2020). En el análisis inferencial, se examinó la normalidad de los datos y, en función de los resultados obtenidos, se eligió utilizar la prueba de Tau\_b de Kendall. Además, se realizará una evaluación de la confiabilidad de los cuestionarios.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se seguirán integralmente las pautas establecidas (APA 7), garantizando el respeto a los derechos de autor mediante la correcta inclusión de citas y referencias. Asimismo, se velará por la preservación de la integridad de la propiedad intelectual. La recopilación de datos se llevará a cabo de manera ética, siguiendo todos los procedimientos necesarios para obtener las debidas autorizaciones. Se solicitará el consentimiento informado a los participantes para comunicarles los objetivos del estudio y garantizar que la información recopilada sea tratada de forma anónima y confidencial.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 3

*Tabla cruzada sobre clima institucional y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Eficiente	Muy eficiente	
<b>Clima institucional</b>	Mala	Recuento % del total	2 1,5%	6 4,6%	2 1,5%	10 7,7%
	Regular	Recuento % del total	0 0,0%	43 33,1%	8 6,2%	51 39,2%
	Buena	Recuento % del total	0 0,0%	9 6,9%	60 46,2%	69 53,1%
<b>Total</b>		Recuento % del total	2 1,5%	58 44,6%	70 53,8%	130 100,0%

En la tabla 5 se observó que de 130 encuestado que representan el 100%, 7.7% evidencian un clima institucional en el nivel mala, el 39.2% en regular y el 53.1% en buena, de la misma forma el 1.5% muestra el desempeño docente en deficiente , el 44.6 en eficiente, y el 53.8% en muy eficiente, finalmente el 5.8% de ellos manifestaron que cuando el clima institucional es mala, el desempeño docente se encuentra en un nivel deficiente, el 33.1% indico que cuando es regular, alcanza un nivel eficiente, y el 46.2% manifestó que el clima institucional es bueno, el desempeño docente es muy eficiente.

Tabla 4

*Tabla cruzada sobre comunicación y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Eficiente	Muy eficiente	
<b>Comunicación</b>	Mala	Recuento % del total	2 1,5%	8 6,2%	2 1,5%	12 9,2%
	Regular	Recuento % del total	0 0,0%	34 26,2%	11 8,5%	45 34,6%
	Buena	Recuento % del total	0 0,0%	16 12,3%	57 43,8%	73 56,2%
<b>Total</b>		Recuento % del total	2 1,5%	58 44,6%	70 53,8%	130 100,0%

En la tabla 5 se observó que de 130 encuestado que representan el 100%, 9.2% evidencian un comunicación en mala, el 34.6% en regular y el 56.2% en buena, de la misma forma el 1.5% muestra el desempeño docente en deficiente , el 44.6 en el nivel eficiente, y el 53.8% en muy eficiente, finalmente el 1.5% de ellos manifestaron que cuando el comunicación es mala, el desempeño docente se encuentra en un nivel deficiente, el 26.2% indico que cuando es regular, alcanza un nivel eficiente, y e l 43.8% manifestó que la comunicación es bueno, el desempeño docente es muy eficiente.

Tabla 5

*Tabla cruzada sobre motivación y desempeño docente*

		Desempeño docente			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
<b>Motivación</b>	Mala	Recuento	2	3	0	5
		% del total	1,5%	2,3%	0,0%	3,8%
	Regular	Recuento	0	47	14	61
		% del total	0,0%	36,2%	10,8%	46,9%
	Buena	Recuento	0	8	56	64
		% del total	0,0%	6,2%	43,1%	49,2%
<b>Total</b>	Recuento	2	58	70	130	
	% del total	1,5%	44,6%	53,8%	100,0%	

En la tabla 5 se observó que de 130 encuestado que representan el 100%, 3.8% evidencian un motivación en mala, el 46.9% en regular y el 49.2% en el nivel buena, de la misma forma el 1.5% muestra el desempeño docente en el nivel deficiente , el 44.6 en el nivel eficiente, y el 53.8% en muy eficiente, finalmente el 1.5% de ellos manifestaron que cuando el motivación es mala, el desempeño docente se encuentra en un nivel deficiente, el 36.2% indico que cuando es regular, alcanza un nivel eficiente, y el 43.1% manifestó que la motivación es bueno, el desempeño docente es muy eficiente.

Tabla 6

*Tabla cruzada sobre participación y desempeño docente*

		Desempeño docente			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
<b>Participación</b>	Mala	Recuento	2	7	2	11
		% del total	1,5%	5,4%	1,5%	8,5%
	Regular	Recuento	0	41	10	51

		% del total	0,0%	31,5%	7,7%	39,2%
Buena	Recuento		0	10	58	68
	% del total		0,0%	7,7%	44,6%	52,3%
Total	Recuento		2	58	70	130
	% del total		1,5%	44,6%	53,8%	100,0%

En la tabla 6 se observó que de 130 encuestado que representan el 100%, 8.5% evidencian un motivación en mala, el 39.2% en regular y el 52.3% en buena, de la misma forma el 1.5% muestra el desempeño docente en el nivel deficiente , el 44.6 en eficiente, y el 53.8% en muy eficiente, finalmente el 1.5% de ellos manifestaron que cuando el motivación es mala, el desempeño docente se encuentra en un nivel deficiente, el 31.5% indico que cuando es regular, alcanza un nivel eficiente, y el 44.6% manifestó que la motivación es bueno, el desempeño docente es muy eficiente.

Tabla 7

*Tabla cruzada sobre confianza y desempeño docente*

		Desempeño docente			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
<b>Confianza</b>	Mala	Recuento	1	6	2	9
		% del total	0,8%	4,6%	1,5%	6,9%
	Regular	Recuento	1	45	11	57
		% del total	0,8%	34,6%	8,5%	43,8%
	Buena	Recuento	0	7	57	64
		% del total	0,0%	5,4%	43,8%	49,2%
Total	Recuento	2	58	70	130	
	% del total	1,5%	44,6%	53,8%	100,0%	

En la tabla 7 se observó que de 130 encuestado que representan el 100%, 6.9% evidencian un confianza en mala, el 43.8% en el nivel regular y el 49.2% en buena, de la misma forma el 1.5% muestra el desempeño docente en deficiente , el 44.6 en eficiente, y el 53.8% en muy eficiente, finalmente el 0.8% de ellos manifestaron que cuando el confianza es mala, el desempeño docente se encuentra en un nivel deficiente, el 34.6% indico que cuando es regular, alcanza un nivel eficiente, y el 43.8% manifestó que la confianza es bueno, el desempeño docente es muy eficiente.

Tabla 8

### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	3,824	130	,000
Desempeño docente	4,033	130	,000

Tabla 8: Se ha comprobado mediante análisis estadístico que el sistema y los métodos de enseñanza no siguen una distribución normal, por lo que los resultados obtenidos permiten el uso de estadísticas no paramétricas que determinan la relación entre las variables de investigación por Tau\_b de Kendall. Estadísticos que miden el grado de comunicación entre diferentes entidades.

### Hipótesis general

**H0.** No existe una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente.

**H1.** Existe una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente.

Tabla 9

### Correlación clima institucional y desempeño docente

		Clima institucional	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,676**
		N	130
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,676**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	130

Fuente. SPSS 26

De acuerdo con el estadístico de Tau\_b de Kendall en la tabla 9, según el SPSS muestra que clima institucional está relacionado con el desempeño docente (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ) y el coeficiente de correlación es 0,676.

### Hipótesis específica 1

**H0.** No existe una relación significativa entre comunicación y desempeño docente.

**H1.** Existe una relación significativa entre comunicación y desempeño docente.

Tabla 10

#### *Correlación comunicación y desempeño docente*

			Comunicación	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

*Fuente.* SPSS 26

De acuerdo con el estadístico de Tau\_b de Kendall en la tabla 10, según el SPSS muestra que comunicación está relacionado con el desempeño docente (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ) y el coeficiente de correlación es 0,542.

### Hipótesis específica 2

**H0.** No existe una relación significativa entre motivación y desempeño docente.

**H1.** Existe una relación significativa entre motivación y desempeño docente.

Tabla 11

#### *Correlación motivación y desempeño docente*

			Motivación	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

*Fuente.* SPSS 26

De acuerdo con el estadístico de Tau\_b de Kendall en la tabla 11, según el SPSS muestra que motivación está relacionado con el desempeño docente (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ) y el coeficiente de correlación es 0,674.

### Hipótesis específica 3

**H0.** No existe una relación significativa entre la participación y desempeño docente.

**H1.** Existe una relación significativa entre la participación y desempeño docente.

Tabla 12

#### *Correlación participación y desempeño docente*

			Participación	Desempeño docente
Kendall	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

*Fuente.* SPSS 26

De acuerdo con el estadístico de Tau\_b de Kendall en la tabla 12, según el SPSS muestra que participación está relacionado con el desempeño docente (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ) y el coeficiente de correlación es 0,636.

### Hipótesis específica 4

**H0.** No existe una relación significativa entre la confianza y desempeño docente en docentes.

**H1.** Existe una relación significativa entre la confianza y desempeño docente.

Tabla 13

#### *Correlación la confianza y desempeño docente*

			Confianza	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000

	N	130	130
	Coeficiente de correlación	,656**	1,000
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	130	130

*Fuente.* SPSS 26

De acuerdo con el estadístico de Tau\_b de Kendall en la tabla 12, según el SPSS muestra que la confianza está relacionada con el desempeño docente (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ) y el coeficiente de correlación es 0,656.

## V. DISCUSIÓN

Dentro del contexto del estudio sobre el clima institucional y el desempeño docente, el análisis llevado a cabo reveló una correlación positiva moderada, determinada mediante la aplicación del estadístico Tau\_b de Kendall, con un p-valor de 0,000, indicando significancia estadística ( $p < 0,05$ ). En contraste, Rivai et al. (2019) concluyeron que existe una relación directa y positiva entre el clima institucional y el rendimiento laboral de los maestros, resaltando que las conductas laborales favorables contribuyen a un desempeño óptimo dentro de una organización.

En línea con estas investigaciones, los resultados previos de Guevara y Villalobos (2020) señalan que la escuela bajo estudio experimentó en el pasado un clima institucional desfavorable, asociado a un desempeño laboral más bajo entre los docentes. Estos hallazgos abordan y mejoran las condiciones del clima institucional para crear un entorno más propicio que favorezca el desarrollo profesional de los educadores.

Los hallazgos de Rivai et al. (2019) respaldan la existencia de una correlación positiva moderada entre el clima institucional y el desempeño docente, reafirmando investigaciones previas que destacan la influencia directa del entorno organizacional en la motivación y rendimiento de los profesores. Este respaldo empírico subraya la relevancia de considerar el clima institucional como un factor determinante en el ámbito educativo. Estos resultados se alinean con las conclusiones de Guevara y Villalobos (2020), quienes hacen énfasis en la necesidad imperativa de abordar y mejorar el clima institucional como una estrategia clave para fomentar el desarrollo profesional continuo de los educadores. Reconocen que un ambiente laboral positivo contribuye de manera directa al bienestar, consolidando aún más la importancia de la gestión efectiva del clima organizacional en el contexto educativo.

Los resultados de Brasales (2021) confirman la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el clima institucional y el desempeño docente. Este descubrimiento refuerza la premisa de que intervenciones específicas

destinadas a mejorar el ambiente laboral son esenciales para optimizar el rendimiento y la motivación de los educadores. La investigación aboga por la implementación de estrategias que fomenten un clima positivo, promoviendo la colaboración y la comunicación efectiva. En consonancia con estos hallazgos, Laredo (2022) respalda la idea de que la calidad del entorno de trabajo influye directamente en el éxito y la satisfacción profesional de los docentes. Estas conclusiones sugieren áreas específicas de enfoque para políticas y prácticas educativas efectivas, destacando la importancia de abordar el clima institucional como un factor determinante en la mejora del desempeño docente y la calidad educativa en general.

En el marco de la hipótesis 1, la evaluación detallada revela que, según los resultados de la prueba Tau\_b de Kendall, se evidenció una correlación moderada entre la comunicación y el desempeño docente, con un p-valor de 0,000, lo que indica una significancia estadística ( $p < 0,05$ ). Estos resultados encuentran respaldo en investigaciones previas realizadas por Brasales (2021), quien identificó una relación significativa y fuerte entre las variables de interés. Además, los hallazgos obtenidos por Laredo (2022) subrayan que en el pasado existió una conexión directa y relevante entre el clima organizacional y el rendimiento educativo. La consistencia en los análisis refuerza la idea de que el vínculo entre la comunicación y el desempeño docente ha sido históricamente sólido, destacando la importancia continua de la comunicación en la mejora del ámbito educativo.

Los hallazgos de Budiyono et al. (2020) señalan la persistencia y relevancia a lo largo del tiempo de la relación entre la comunicación y el desempeño docente, consolidando la idea de que esta conexión ha mantenido su consistencia y significancia en evaluaciones anteriores. La convergencia de los análisis refuerza la conexión intrínseca entre el clima organizacional y el rendimiento educativo, subrayando que la comunicación ha desempeñado un papel crucial y constante en la mejora del desempeño docente. La aportación de Sánchez (2021) a través de una perspectiva histórica amplía la comprensión de la importancia duradera de la comunicación en la dinámica educativa. Este enfoque histórico no solo valida la relevancia actual de la comunicación en la educación, sino que también proporciona valiosos insights para diseñar estrategias y políticas educativas que se centren en la

mejora continua del desempeño docente a lo largo del tiempo.

Los estudios de diversos investigadores, incluyendo a Brasales y Laredo, convergen en respaldar la conclusión de que la calidad de la comunicación tiene un impacto directo en el desempeño educativo. Tanto las investigaciones de Brasales como las de Laredo destacan una relación estadísticamente significativa entre la comunicación y el rendimiento docente. Los hallazgos de Almeida (2020) refuerzan la noción de que la comunicación efectiva ha sido un factor constante y esencial en el ámbito educativo, influyendo de manera sustancial en la eficacia de los educadores a lo largo del tiempo. En conjunto, estos resultados subrayan la importancia continua de la comunicación en el ámbito educativo y respaldan la idea de que mejoras en la calidad de la comunicación pueden traducirse en un mejor desempeño docente.

El aporte conjunto de estudios como los de Guevara y Villalobos (2020) contribuye significativamente a la comprensión de la importancia histórica de la comunicación en la esfera educativa y su impacto sostenido en el rendimiento de los docentes. La confirmación de una relación estadísticamente significativa aporta solidez a la evidencia acumulada, subrayando la relevancia continua de la comunicación en la mejora del desempeño educativo.

Además, los resultados de Barrientos (2021) sugieren que estos hallazgos pueden orientar estrategias y prácticas educativas para fortalecer la calidad de la comunicación en las instituciones educativas, reconociendo su papel crucial en el desarrollo y éxito profesionales de los docentes. En conjunto, estos estudios resaltan la necesidad de prestar especial atención a la comunicación en el ámbito educativo, ya que su impacto se ha mantenido a lo largo del tiempo y puede ser una herramienta efectiva para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los docentes.

A través de análisis, se confirma que en investigaciones pasadas se estableció una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño educativo, enfocándose particularmente en la comunicación como un factor clave en esta asociación. Estos hallazgos pasados ofrecen perspectivas valiosas para futuras investigaciones y prácticas educativas.

En el marco del hipótesis específica 2, al realizar un análisis retrospectivo, se revela que, según los resultados obtenidos a través de la prueba Tau\_b de Kendall, existió una correlación moderada entre la motivación y el desempeño docente, con un p-valor de 0,000, indicando una significancia estadística ( $p < 0,05$ ). Estos hallazgos se alinean con la investigación de Budiyo et al. (2020), la conclusión pasada derivada de esta correlación positiva sostiene que la inclusión de la motivación como factor de estudio fue pertinente y valiosa para alcanzar los objetivos propuestos.

La convergencia de resultados de Laredo (2022) sugiere que la motivación ha desempeñado un papel sustancial en el rendimiento docente a lo largo del tiempo. La corroboración de una correlación positiva y significativa respalda la relevancia histórica de la motivación en el ámbito educativo. Este aporte fortalece la base de conocimientos sobre la importancia de cultivar y mantener niveles adecuados de motivación entre los docentes para promover un desempeño óptimo y un entorno educativo positivo, como señala Castro (2021). Estos hallazgos subrayan la necesidad de estrategias y políticas educativas que fomenten la motivación docente como un componente esencial para el éxito continuo en la enseñanza.

En adición, esta perspectiva se alinea con las conclusiones de Sánchez (2021), quien también reportó un p-valor de 0,000 en relación con la correlación entre la motivación y el desempeño docente. Es crucial resaltar que estos análisis previos destacaron la importancia fundamental de los líderes educativos que pueden comunicar de manera eficaz su visión, misión y objetivos compartidos. Estos líderes, según la evidencia proporcionada, poseen la capacidad de influir positivamente en el rendimiento de los docentes.

Los resultados de Cenas et al. (2021) enfatizan el papel crucial del liderazgo gerencial, destacando la comunicación, la construcción de confianza y el desarrollo de habilidades digitales como herramientas esenciales para potenciar el desempeño en un entorno de trabajo a distancia. Los descubrimientos previos de Sánchez (2021) complementan estos hallazgos al ofrecer percepciones valiosas sobre la interacción compleja entre la motivación, el liderazgo y el rendimiento

docente. Estos resultados resaltan la importancia de estrategias de liderazgo efectivas para optimizar el entorno educativo, subrayando la necesidad de abordar diversos aspectos, desde la comunicación hasta el desarrollo de habilidades digitales, para respaldar el rendimiento docente en contextos de trabajo a distancia.

En resumen, los resultados de Barrientos (2021) respaldan la idea de que la motivación y el liderazgo efectivo están intrínsecamente interrelacionados, teniendo un impacto directo en el desempeño docente. León (2021) subraya que la comprensión de estos vínculos históricos entre motivación, liderazgo y rendimiento educativo proporciona un marco integral para el diseño de estrategias y prácticas educativas que pueden mejorar significativamente en diversos entornos educativos. Estos hallazgos enfatizan la importancia de abordar tanto la motivación como el liderazgo como componentes interdependientes para optimizar el rendimiento y la efectividad de los educadores a lo largo del tiempo.

Al revisar los resultados obtenidos en investigaciones pasadas, se confirma que la motivación guardó una correlación significativa con el desempeño docente. La atención especial a la comunicación efectiva y al liderazgo gerencial se destacó como elementos clave para mejorar la motivación y, en última instancia, el rendimiento de los docentes. Estos descubrimientos del pasado tienen implicaciones prácticas para el diseño de estrategias de gestión educativa y desarrollo profesional.

En el marco de la hipótesis 3, mediante un análisis retrospectivo, se observa que, según la prueba Tau\_b de Kendall, se identificó una correlación moderada entre la participación y el desempeño docente ( $p$ -valor =  $0,000 < 0,05$ ). Al realizar las comparaciones con los hallazgos de Almeida (2020) resaltan la prioridad que, a través de su análisis, demostrando ambos constructos de investigación fue, efectivo, existe una relación positiva entre el desempeño docente y el clima institucional, con un énfasis particular en la participación como factor clave en esta asociación.

En estudios de, Barrientos (2021) resaltan la prioridad de destacar que el

modelo de estrategia propuesto tenía el potencial de mejorar la práctica pedagógica de los maestros. Estas conclusiones ofrecieron implicaciones significativas para el desarrollo de estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico destinadas a fortalecer el desempeño docente.

En síntesis, el estudio de Guevara y Villalobos (2020) confirma que la participación guarda una correlación significativa con el desempeño docente, resaltando la importancia de abordar y promover la participación como un componente crucial para mejorar la calidad de la enseñanza y fortalecer el rendimiento docente. Además, los descubrimientos pasados, según Barrientos (2021), proporcionan valiosos para el diseño de estrategias educativas centradas en la participación y el acompañamiento pedagógico, estableciendo así una base sólida para intervenciones efectivas en diversos entornos educativos. Estos hallazgos respaldan la necesidad de considerar la participación como un factor clave en el desarrollo profesional y la efectividad de los educadores.

En el ámbito de la hipótesis 4, una evaluación exhaustiva revela que, según los resultados arrojados por la prueba Tau<sub>b</sub> de Kendall, se pudo identificar una correlación moderada entre la confianza y el desempeño docente, con un p-valor de 0,000, indicando significancia estadística ( $p < 0,05$ ). Sin embargo, es importante señalar que análisis previos conducidos por Castro (2021) en el mismo contexto institucional no encontraron una correlación significativa entre estas variables. A pesar de este contraste, la evaluación retrospectiva destaca la existencia de una conexión moderada entre la confianza y el desempeño docente, subrayando la complejidad y variabilidad en las dinámicas que influyen en la relación entre estas dos variables.

Los párrafos ofrecen una perspectiva crucial al destacar la variabilidad en los resultados entre estudios y la importancia de explorar las razones detrás de esta discrepancia. La consideración de factores contextuales específicos, como la dinámica del equipo docente, la cultura organizacional y los cambios en el liderazgo institucional, subraya la complejidad de las relaciones entre la confianza y el desempeño docente. La sugerencia de Guevara y Villalobos (2020) de examinar de cerca el contexto institucional es fundamental para comprender las diferencias en los resultados y orientar futuras investigaciones. La llamada de Rivai et al. (2019) a

realizar investigaciones adicionales para desentrañar las variables y dinámicas específicas que influyen en esta relación destaca la necesidad de una comprensión más profunda en diversos entornos educativos. En conjunto, estos enfoques ofrecen una visión valiosa para avanzar en la comprensión de la interacción compleja entre la confianza y el desempeño docente.

Estos párrafos revelan un patrón consistente en los resultados de investigaciones anteriores sobre el impacto del clima institucional y la confianza en el desempeño docente. Guevara y Villalobos (2020) identificaron una relación directa entre un clima institucional desfavorable en el pasado y un bajo rendimiento docente, subrayando la importancia de considerar la confianza como un factor determinante. Además, Brasales (2021) refuerza estos hallazgos al resaltar la conexión histórica entre un clima adverso, la falta de confianza y el bajo desempeño laboral. La implicación clave es la necesidad urgente de intervenciones específicas que fortalezcan la confianza en la institución para mejorar tanto el bienestar como la efectividad de los docentes. En conjunto, estos estudios apuntan a la importancia continua de abordar la confianza como parte integral de la mejora del desempeño docente y el ambiente institucional.

Estos párrafos resaltan la importancia del análisis retrospectivo para comprender la conexión histórica entre la confianza, el clima institucional y el desempeño docente. La reflexión sobre esta relación pasada no solo ofrece insights valiosos sobre las deficiencias existentes en la confianza y el clima institucional, sino que también establece una base sólida para estrategias de mejora. El objetivo principal es crear un entorno más propicio para el desarrollo profesional y la satisfacción laboral de los educadores. Además, este enfoque reflexivo, como sugiere Laredo (2022), puede contribuir a una comprensión más completa de cómo las dinámicas históricas han influido en estas variables, proporcionando información valiosa para futuras investigaciones y prácticas educativas centradas en mejorar la calidad del ambiente de trabajo en instituciones educativas.

En resumen, los resultados de investigaciones anteriores, como los presentados por Almeida (2020), confirman una correlación moderada entre la confianza y el

desempeño docente, a pesar de que ciertos aspectos específicos no mostraron una correlación significativa. La evaluación retrospectiva resalta la relevancia histórica de la confianza en el contexto de la institución educativa. Estos descubrimientos del pasado, como señala Sánchez (2021), ofrecen perspectivas valiosas para comprender las dinámicas entre la confianza, el clima institucional y el rendimiento docente, proporcionando una base sólida para estrategias de mejora en el entorno educativo.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** De acuerdo al objetivo se determinó la relación entre institucional y desempeño docente ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) con una correlación moderada de 0,676 moderado.

**Segunda:** De acuerdo con el primer objetivo específico se determinó la relación entre la comunicación y desempeño docente ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) con una correlación moderada de 0,542 moderado.

**Tercera:** De acuerdo con el segundo objetivo específico se determinó la relación entre la motivación y desempeño docente ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) con una correlación moderada de 0,674 moderado.

**Cuarta:** De acuerdo con el tercero objetivo específico se determinó la relación entre la participación y desempeño docente ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) con una correlación moderada de 0,636 moderado.

**Quinta:** De acuerdo con el cuarto objetivo específico se determinó la relación entre la confianza y desempeño docente ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) con una correlación moderada de 0,656 moderado.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere a los directivos, docentes de la institución educativa, fomentar un clima institucional positivo mediante la promoción de la comunicación abierta, liderazgo participativo y programas de desarrollo docente para mejorar el desempeño educativo integral.

**Segunda:** Se sugiere a los directivos, docentes de la institución educativa, implementar programas de desarrollo de habilidades comunicativas para docentes, fortaleciendo la capacidad de expresión y escucha para mejorar significativamente el desempeño educativo.

**Tercera:** Se sugiere a los directivos, docentes de la institución educativa, incentivar programas de desarrollo profesional y reconocimiento para aumentar la motivación docente, contribuyendo a un desempeño educativo más efectivo y satisfactorio en el aula.

**Cuarta:** Se sugiere a los directivos, docentes de la institución educativa, fomentar plataformas y espacios participativos que involucren a los docentes en la toma de decisiones y promuevan la colaboración, mejorando así su desempeño y compromiso educativo.

**Quinta:** Se sugiere a los directivos, docentes de la institución educativa, cultivar la confianza a través de prácticas transparentes y apoyo mutuo entre docentes y administrativos puede fortalecer el desempeño docente y enriquecer la calidad educativa de manera integral.

## REFERENCIAS

- Abeh, P. y Muñoz, M. (2021). Predictive factors of teaching performance in a group of university professors. *Revista Internacional de Estudios en Educación*. Año 21, (1), pp. 21-30.
- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Entrevista Académica*, II, 85–95. <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>
- Arias, J.L., Holgado, J., Tafur, T. and Vásquez, M. (2022). Research methodology: The ARIAS method for carrying out a thesis project. University Institute of Innovation, *Science and Technology Inudi Perú S.A.C.* <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Barrientos, P. (2021). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico para el desempeño profesional de los docentes de-Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y Guzmán-La Victoria*. [Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo. La Victoria - Lima, Perú. <https://acortar.link/OhbEeF>
- Brasales, P. A. (2021). *The work environment and its impact on the performance of the teaching staff of the Millennium Educational Units belonging to District 06D05 Guano - Penipe Education* [Master's thesis, Technical University of Ambato]. Repository of the Technical University of Ambato. [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097\\_GTH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097_GTH.pdf)
- Budiyono, L., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance. *Electronic Research Journal of Social Science and Humanities*, 2(III), 103–115.
- Burgo, O. B., León, J. L., Cáceres, M. L, Pérez, C. J. and Espinoza, E. E. (2019). Some thoughts on research and educational intervention. *Cuban Journal of Military Medicine*; 48(2), pp. 316-330.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Décimo Octava ed.). Editorial San Marcos.
- Castro, N.A.; Alvarado, W.Y.; Romero, J.C. and Mondragón, D.A. (2020). Interpersonal relationships in teaching work performance. *Ciencia Latina Multidisciplinary Scientific Magazine*, 5(4), 1- 13. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/766/1045>

- Castro, R. (2021). *Clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una institución educativa del Cantón Las Lajas de la provincia de El Oro, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76677>
- Cenas-Cahcón, F., Blaz-Fernández, F., & Castro-Mendocilla, W. (2021). Institutional climate and teaching performance in educational institutions in the La 33 Esperanza district - UGEL N° 02 – 2020. *Polo Del Conocimiento*, 6(5), 964–979. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>
- CEPAL. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. . Obtenido de [https://www.siteal.iiep.unesco.org/respuestas\\_educativas\\_covid\\_19](https://www.siteal.iiep.unesco.org/respuestas_educativas_covid_19).
- Díaz, M.P. y García, A.D. (2020). Organizational climate and full time school program in a rural community in the southeast of Mexico. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*, 13(33), pp. 1-32.
- Enciso, J. y Mamani, O. (2020). Institutional climate and performance of teachers in educational institutions of the Adventist Educational Association of Puno. ÑAWPARISUN - *Revista de Investigación Científica*, 2(2), pp. 69-74.
- Escobedo, F. (2020). Organizational climate and teacher satisfaction in mypes in the Tumbes education sector. *ECA Sinergia*, 11 (3), 19-28. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588564791002/>
- Esquerre, L.A. y Pérez, M.A. (2021). The Challenge of Teacher Performance in the XXIst Century: A Glance at Peru. *Revista Educación – Costa Rica*, 45(2), pp. 1-21. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Fuentes-Doria, D., Toscano-Hernández, A., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz, J., and Díaz, L. (2020). Research methodology: Concepts, tools and practical exercises in administrative and accounting sciences. *Colombia. First edition*. <http://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2). 407-452. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- Guerrero, F. y Mateo, R. (2021). Metodologías de aprendizaje para ejecutivos. Análisis comparativo del aprendizaje social y del método del caso. *Revista*

- Academia y Virtualidad*. Universidad de Nueva Granada.  
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/ravi/article/view/5388>
- Guevara, F. M. y Villalobos, M. E. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño de los docentes de la institución educativa Santa Lucía de Ferreñafe* [Tesis de Maestría, UCV].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106175/Morante\\_RVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106175/Morante_RVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hallal, P. C. (2020). Resistance and Resilience in the throes of a Pandemic. Resistance and resilience in times of pandemic. *Ciencia & saude coletiva*, 25(9), 3342. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020259.20312020>
- Hernández, A., Ramos, M., Plasencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). Cientific investigation methodology. *Science and Letters* Editorial.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación  
<https://doi.org/10.5944/educXX1.23687>
- Hernández, S., and Duana, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *ICEA Scientific Bulletin of Economic-Administrative Sciences*, 9(17), 51-53.  
<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Huertas, L. y Zeta, K. (2019). *La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos* [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego].
- Laredo, G. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81430>
- MINEDU. (2018). Marco de buen práctica pedagógica: Aportes y comentarios". Documento de trabajo. Lima. *Documento de trabajo*. Lima. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2018). Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Minedu. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buendesempeno-docente.pdf>

- Molina, J. (2017). *Pasos para la elaboración de un trabajo de investigación*. Creative Commons.  
[https://www.academia.edu/38229631/Pasos\\_para\\_la\\_elaboración\\_de\\_un\\_trabajo\\_de\\_grado\\_pdf](https://www.academia.edu/38229631/Pasos_para_la_elaboración_de_un_trabajo_de_grado_pdf)
- Murrieta, P.A. y Farje, J.D. (2020). Institutional climate and administrative management in schools with complete school day, Rodríguez de Mendoza, Peru. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades* 3(3): 54-59,
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2021, 11 abril). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G., and Durán, S. E. (2020). Motivational strategies to characterize the organizational climate in the health sector. *Espacios Magazine*, 41(29), 1-17.  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Pariente, I. S. (2020). *Improvement of the institutional climate through management strategies in the teachers of the IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa*. *Veritas*, 21(2), pp.21-23.  
<https://revistas.ucsm.edu.pe/ojs/index.php/veritas/article/view/273/193>
- Parra, M., Rocha, G. and Durán, S. (2021). Leadership as a prospective of the organizational climate in the hotel sector. *Journal of Social Sciences (Ve)*, 27(2), 217-227. ISSN: 1315-9518.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28066593013>
- Pino, R. (2018). *Metodología de la Investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. Lima – Perú. Segunda Edición. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Ponce, I., Juárez, L., Tobón, S. (2020). Preferences, construction and validation of an instrument to evaluate the knowledge society approach in teachers. University Notes. *Research Journal*, 10(1). <https://bit.ly/3rXeiot>
- Puente, R. (2020). Planificación estratégica y desempeño docente en la Escuela Militar de Chorrillos. [Tesis de Maestro, Universidad Nacional de educación].

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4437?show=full>

- Rivai, Umar, M & Moh, Z. (2019) Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>
- Rivera, D.A., Hernández, J.D., Forgiony, J. O., Bonilla, N.J. y Rozo, A.C. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials. *Revista Espacios*,
- Rodríguez Torres, Á. F. (2020). La inducción y el acompañamiento pedagógico al profesorado novel. Una oportunidad para mejorar su desempeño profesional. *Revista Educare - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 339–361. doi:<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1378>.
- Rodríguez, H., Montilla, A. y Quijije, P. (2018). Clima y Cultura Organizacional y su Relación con el Cambio Gerencial de Organizaciones Tradicionales a Organizaciones Inteligentes. *Revista Ciencias Sociales y Económicas UTEQ*. <https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/view/270/266>
- Rodríguez, R. (2018). Administrative institutional climate of the educational organization. Horizontes. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación \_ Colombia*, 2(8), pp. 239 – 257.
- Rosales, G; Rodal, A; Chumbi, V; Buñay, R. (September 1, 2017). Analysis of job satisfaction and professional academic performance of students graduating in Psychology from the University of Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 1- 24. Obtained from <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n3/1409-4258-ree21-03-00252.pdf>
- Saiz, M. (2018). *Metodología de la investigación*. Burgos: Repositorio Institucional de la Universidad de Burgos. [https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/4889/Tema\\_3\\_metodologia\\_para\\_la\\_evaluacion.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/4889/Tema_3_metodologia_para_la_evaluacion.pdf?sequence=7&isAllowed=y)
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Sanchez, P. (2021). *Influence of managerial leadership on teaching performance, Virú 2020*. [Doctoral thesis. Cesar Vallejo University]. Institutional repository. Trujillo. <https://acortar.link/uWepIh>.
- Segura, J.M.; Cacheiro, M.L. y Domínguez, M.C. (2020). Habilidades emocionales en profesores y estudiantes de educación media y universitaria de Venezuela. *Revista Educare*, 24 (1), 153 – 179. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1232>
- Torres, J., Vera, V., Zuzunaga, F., Talavera, J., De La Cruz, J. (2020). Content validity by expert judgment of an instrument to measure knowledge, attitudes and practices. *Journal Faculty of Human Medicine*, 22(2):273-279. DOI. 10.25176/RFMH.v22i2.4768
- UNESCO. (2020). Hoja informativa sobre el Día Mundial de los Docentes 2020. [http://uis.unesco.org/en/files/world\\_teachers\\_day\\_fact\\_sheet\\_2020-sp-pdf](http://uis.unesco.org/en/files/world_teachers_day_fact_sheet_2020-sp-pdf).  
Obtenido de [http://uis.unesco.org/en/files/world\\_teachers\\_day\\_fact\\_sheet\\_2020-sp-pdf](http://uis.unesco.org/en/files/world_teachers_day_fact_sheet_2020-sp-pdf)
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2023). Teachers Train teachers and educators. <https://www.unesco.org/es/teachers>
- United Nations Organization (2022). *Contribution of the United Nations development system to the achievement of the SDGs*. <https://unsdg.un.org/es/2022-unsdg-chair-report/sdgs>
- Villar, C. (2018). *Clima institucional y desempeño docente de la institución educativa particular Alvert Einstein Pimentel - Chiclayo 2018* [Tesis de 38 Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
- World, B. (2022). *Latin America is experiencing the most serious educational crisis in the last 100 years*. Retrieved from <https://cutt.ly/PZdYOzd>

## ANEXOS 1

Tabla  
*Operacionalización de la variable clima institucional*

Variable	Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y Rango
<b>(D)</b> Clima institucional	El enfoque estructural, objetivista o realista considera el clima institucional como una manifestación de la estructura organizacional, independientemente de las percepciones de los miembros, ya que estos asumen características estructurales idénticas (Rodríguez, 2018).	Sera medido a través de cuatro dimensiones: comunicación, motivación, participación y confianza en la institución, 17 indicadores, 30 ítems, y 5 tipos de escala de medición	Comunicación	Fluidez en la comunicación Respeto Aceptación Normas Espacios y horarios Ocultar información	1-7	Medición Likert  Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Bajo (22-51)  Medio (52-80)  Alto (81-110)	Bueno  Regular  Malo
			Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía.	8-13		
			Participación	Participación en las actividades Trabajo colegiado Participación docente Equipos y reuniones de trabajo	14-25		
			Confianza	Familiaridad  Sinceridad	26-30		

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable	Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
(D) Desempeño docente	Son las acciones que toman los maestros a lo largo de sus carreras para aumentar la efectividad de sus servicios, el aprendizaje se da como resultado de interacciones significativas, tiene lugar en el ambiente en el que se desenvuelven y provoca cambios en sus prácticas docentes, los docentes están en constante aprendizaje, pero ese aprendizaje no es solo conocimiento, sino también las situaciones que se encuentran a diario con sus alumnos y la capacidad de crear estrategias adecuadas para generar cambios y adaptarse a diferentes estilos de pensamiento y aprendizaje. (Minedu, 2020).	Sera medido a través de tres dimensiones: Preparación para el aprendizaje enseñanza para el aprendizaje. participación en la gestión desarrollo profesional, 19 indicadores, 22 ítems, y 5 tipos de escala de medición	Preparación para el aprendizaje	Características de sus estudiantes. Adecuación de estrategias Comunicación. Trabajo colegiado Aprendo en casa.	Medición Likert
			Enseñanza para el aprendizaje	Promoción de un clima propicio para el aprendizaje de los estudiantes. Elaboración de materiales adicionales. Análisis de evidencias. Implementación de evaluación formativa. Calidad de retroalimentación. Comunicación con las familias. Promoción del razonamiento, pensamiento crítico y creativo. Participación en la elaboración de instrumentos de gestión.	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Bajo (22-51)
			Participación en la gestión	Participación en reuniones. Elaboración de proyectos o planes de mejora. Respeto de acuerdos establecidos en la I.E. Contribución al logro de metas. Trabajo coordinado con familias y revaloración de saberes ancestrales. Participación en reuniones de trabajo colegiado.	Medio (52-80) Alto (81-110)
			Desarrollo profesional	Interés e iniciativa de desarrollo profesional. Autoevaluación de su desempeño docente. Acceso y uso de la información actualizada. Toma de decisiones informadas basadas en el respeto.	

## Anexo 2. Ficha técnica del instrumento

Ficha técnica para la variable 1: Clima institucional.

Nombre del instrumento	del	Escala de valoración del clima institucional
Autor		Pacheco et al., (2020)
Adaptado		Hilda Elizabeth Canepa Campos
Universo del estudio		Docente de la UGEL 07, Lima.
Forma de aplicación		Directa
Duración de la aplicación		30 minutos
Tamaño de muestra		130 docentes
Tipo de técnica		Encuestas
Tipo de instrumento		Cuestionario
Fecha de trabajo		2023
Escala de medición		Ordinal
Descripción del instrumento		El instrumento consta de 4 dimensiones y hace un total de 30 ítems.

Ficha técnica para la variable 2 desempeño docente.

Nombre del instrumento	del	Escala de valoración del desempeño docente.
Autor		Ministerio de Educación del Perú
Adaptado		Hilda Elizabeth Canepa Campos
Universo del estudio		Docente de la UGEL 07, Lima.
Forma de aplicación		Directa
Duración de la aplicación		30 minutos
Tamaño de muestra		130 docentes
Tipo de técnica		Encuestas
Tipo de instrumento		Cuestionario
Fecha de trabajo		2023
Escala de medición		Ordinal
Descripción del instrumento		El instrumento consta de 4 dimensiones y hace un total de 25 ítems.

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos sobre clima institucional

Estimado docente el propósito del cuestionario busca medir la variable Clima institucional, en tal sentido ruego responder de manera honesta y seria dada su importancia.

No hay respuestas buenas o malas, siendo completamente anónimo. Agradeciendo su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

**Instrucciones:** Leer detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

1. Muy mala      2. Mala      3. Regular      4. Buena      5. Muy buena

	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN</b>					
1	¿Cómo califica el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en su institución educativa donde labora?					
2	¿Cómo califica la rapidez en el traslado de la información en su institución educativa donde labora?					
3	¿En qué nivel considera que el respeto es una característica de la comunicación en su institución educativa donde labora?					
4	¿Cómo califica el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de su institución educativa donde labora?					
5	¿Cómo considera la funcionalidad de las normas al interior de su institución educativa donde labora?					
6	Los espacios y horarios de su institución educativa donde labora, ¿en qué nivel aportan en el desarrollo de la comunicación?					
7	¿En qué nivel considera que su institución educativa donde labora oculta información relevante entre los miembros de la comunidad educativa?					
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>					
8	¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción del personal que labora en su institución educativa?					
9	¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en su institución educativa?					
10	¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en su institución educativa?					
11	En su institución educativa, ¿en que nivel se reconoce el trabajo del personal que trabaja en la institución educativa?					

12	¿En qué nivel considera que su institución educativa valora el prestigio de los docentes?					
13	En su institución educativa ¿en que nivel se fomenta la autonomía de los docentes?					
<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN</b>						
14	¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de su institución educativa?					
15	¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de su institución en actividades extracurriculares?					
16	¿Cómo califica el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?					
17	¿En qué nivel considera que los docentes participan en las decisiones que se toman en su institución educativa?					
18	¿En qué nivel considera que los docentes participan en las decisiones que toma el equipo directivo?					
19	¿En qué nivel considera que los docentes participan en las reuniones que realizan los padres de familia?					
20	¿Cómo considera el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?					
21	¿En qué nivel considera la participación que tienen los docentes en los diferentes equipos de su trabajo en su institución?					
22	¿Cómo considera el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?					
23	¿Cómo considera el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?					
24	¿Cómo considera el nivel de coordinación de los docentes de su institución educativa?					
25	¿Cómo considera el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de su institución educativa?					
<b>DIMENSIÓN 4: CONFIANZA</b>						
26	¿Cómo califica el nivel de confianza que se vive entre los miembros de su institución educativa?					
27	¿Cómo considera el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de su institución educativa?					
28	¿Cómo considera el nivel de trato amical entre los miembros de su institución educativa?					
29	¿Cómo califica el nivel de sinceridad en las relaciones en su institución educativa?					
30	¿Cómo considera las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de su institución educativa?					

## Instrumentos de medición de las variables

### Cuestionario N° 1 Variable a medir: Desempeño docente

Instrumento de medición de desempeño docente

#### Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

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

N°	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje</b>						
01	Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.					
02	Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula					
03	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.					
04	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
05	Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.					
06	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
07	Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.					
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>						
08	Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.					

09	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia					
11	Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
12	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
13	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
15	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
16	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
	<b>Dimensión 3: Participación en la gestión.</b>					
17	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.					
18	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.					
20	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					

	<b>Dimensión 4: Desarrollo profesional</b>					
21	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.					
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.					
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					
24	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					
25	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.					

Fuente: Zarate (2021)

#### Anexo 4. Fórmula de muestra

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

Donde:

N: población (126)

Z: nivel de confianza (95% =1.96)

p=probabilidad de éxito (0.5)

q: probabilidad de fracaso (0.5)

E: error estándar (0.05)

$$n = \frac{200 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(200 - 1)0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 131.75 \text{ docentes como mínimo}$$

## Anexo 4

### Base de datos de variable: Desempeño docente

Desempeño docente\_1.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

33 : 111

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	vr
1	3	3	3	2	1	5	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	1	5	1	1	1	
2	5	2	3	3	1	4	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	2	4	1	3	2	4	1	2	2	
3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	2	3	1	4	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	1	4	1	1	1	
5	4	1	2	4	3	5	2	2	4	3	1	1	5	2	2	4	1	5	2	2	1	5	3	1	1	
6	5	5	3	2	4	5	3	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	5	3	3	2	5	4	2	2	
7	4	4	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	4	2	3	3	
8	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	
9	5	3	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	1	3	2	2	
10	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	3	1	3	3	3	
11	2	2	5	5	5	5	4	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	5	
12	3	3	4	2	3	4	1	3	3	1	2	3	1	4	4	2	3	1	3	4	3	1	1	2	3	
13	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	2	4	3	5	5	4	3	5	5	4	
14	3	2	3	3	2	4	4	2	3	1	1	2	4	5	3	3	2	4	2	1	2	4	1	1	2	
15	3	3	5	2	3	5	2	2	4	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	1	5	3	1	1	

## Escala: TODAS LAS VARIABLES

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	22

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS**

**INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE  
JUICIO DE EXPERTOS**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Dr. Ricardo Guevara Fernández  
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Clima institucional y desempeño docente siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**Hilda Elizabeth Canepa Campos**  
D.N.I 10082462

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ricardo Guevara Fernández	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( X )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria	
<b>Institución donde labora:</b>	UCV	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de clima institucional.
<b>Autora:</b>	Adaptado (Rodríguez, 2018).
<b>Procedencia:</b>	Autor en mención
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	UGEL 07, Lima 2023
<b>Significación:</b>	El clima institucional se origina a partir de las experiencias diarias de los miembros de una organización y está relacionado con las actitudes, opiniones, valores y aspiraciones de los trabajadores, lo que se manifiesta en sus relaciones personales y profesionales (Rodríguez, 2018).

### 4. SopORTE teórico



Escala/ÁREA		Definición
Ordinal	Comunicación.	En la dimensión comunicación, en el contexto del clima institucional desempeña un papel crítico en la cultura y el funcionamiento de una organización (Rodríguez, 2018)..
	Motivación	La motivación en el clima institucional también está relacionada con la alineación de los valores personales con los valores y objetivos de la organización (Rodríguez, 2018).
	Participación	En la dimensión participación, en el contexto del clima institucional es un elemento fundamental para el funcionamiento saludable de cualquier organización (Rodríguez, 2018).
	Confianza	En la dimensión confianza, tiene un rol crucial en la edificación y preservación de un ambiente organizacional saludable (Rodríguez, 2018).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Clima institucional elaborado por (Rodríguez, 2018). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

*sus observaciones que considere pertinente*

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

**Dimensiones del instrumento: Clima institucional**

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: la dimensión comunicación, mide la fluidez en la comunicación Respeto, aceptación, normas, espacios y horarios, ocultar información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Fluidez comunicativa	1. ¿Cómo califica el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en su institución educativa donde labora?	4	4	4	
	2. ¿Cómo califica la rapidez en el traslado de la información en su institución educativa donde labora?	4	4	4	
Respeto	3. ¿En qué nivel considera que el respeto es una característica de la comunicación en su institución educativa donde labora?	4	4	4	
Aceptación	4. ¿Cómo califica el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de su institución educativa donde labora?	4	4	4	
Normas	5. ¿Cómo considera la funcionalidad de las normas al interior de su institución educativa donde labora?	4	4	4	
Espacios y horarios	6. Los espacios y horarios de su institución educativa donde labora, ¿en qué nivel aportan en el desarrollo de la comunicación?	4	4	4	
Ocultar información	7. ¿En qué nivel considera que su institución educativa donde labora oculta información relevante entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	



- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión motivación presenta la satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Satisfacción	8. ¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción del personal que labora en su institución educativa?	4	4	4	
	9. ¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en su institución educativa?	4	4	4	
	10. ¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en su institución educativa?	4	4	4	
Reconocimiento	11. En su institución educativa, ¿en qué nivel se reconoce el trabajo del personal que trabaja en la institución educativa?	4	4	4	



Prestigio	12. ¿En qué nivel considera que su institución educativa valora el prestigio de los docentes?	4	4	4	
Autonomía	13. En su institución educativa ¿en qué nivel se fomenta la autonomía de los docentes?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión confianza se mide la participación en las actividades, trabajo colegiado, participación docente, quipos y reuniones de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en las actividades	14. ¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de su institución educativa?	4	4	4	
	15. ¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de su institución en actividades extracurriculares?	4	4	4	
	16. ¿Cómo califica el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?	4	4	4	
	17. ¿En qué nivel considera que los docentes participan en las decisiones que toma el equipo directivo?	4	4	4	
Trabajo colegiado	18. ¿En qué nivel considera que los docentes participan en las decisiones que toma el equipo directivo?	4	4	4	
	19. ¿En qué nivel considera que los docentes participan en las reuniones que realizan los padres de familia?	4	4	4	
Participación docente	20. ¿Cómo considera el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?	4	4	4	
	21. ¿En qué nivel considera la participación que tienen los docentes en los diferentes equipos de su trabajo en su institución?	4	4	4	
Equipos y reuniones de trabajo	22. ¿Cómo considera el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?	4	4	4	
	23. ¿Cómo considera el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?	4	4	4	
	24. ¿Cómo considera el nivel de coordinación de los docentes de su institución educativa?	4	4	4	
	25. ¿Cómo considera el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de su	4	4	4	



	institución educativa?				
--	------------------------	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión Confianza se mide la mejora la familiaridad, sinceridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Familiaridad	26. ¿Cómo califica el nivel de confianza que se vive entre los miembros de su institución educativa?	4	4	4	
	27. ¿Cómo considera el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de su institución educativa?	4	4	4	
Sinceridad	28. ¿Cómo considera el nivel de trato amical entre los miembros de su institución educativa?	4	4	4	
	29. ¿Cómo califica el nivel de sinceridad en las relaciones en su institución educativa?	4	4	4	
	30. ¿Cómo considera las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de su institución educativa?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ricardo Guevara Fernández

DNI: 01048544

Especialidad del validador:

Fecha: 06 de noviembre del 2023

Firma del Experto Informante.

ORCID: 0000-0002-9854-7527

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

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

#### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ricardo Guevara Fernández	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( X )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria	
<b>Institución donde labora:</b>	UCV	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



#### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de desempeño docente
<b>Autor:</b>	(Minedu, 2022).
<b>Procedencia:</b>	UGEL 07, Lima 2023
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	UGEL 07, Lima
<b>Significación:</b>	El docente en la escuela adapta y evoluciona su enfoque pedagógico, reconociendo que el aprendizaje no se limita exclusivamente al conocimiento, sino que también abarca la habilidad de los estudiantes para enfrentar las demandas cotidianas de la vida y desarrollar estrategias de pensamiento y estilos de aprendizaje (Minedu, 2022).

#### 9. Soporte teórico



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Preparación para el aprendizaje	La preparación para el aprendizaje se refiere al conjunto de actividades, procesos y condiciones que se establecen para facilitar y promover la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias por parte de los estudiantes (Minedu, 2022).
	Enseñanza para el aprendizaje	En la enseñanza para el aprendizaje se refiere a un enfoque pedagógico centrado en el estudiante, que busca promover un aprendizaje significativo y profundo (Minedu, 2022).
	Participación en la gestión	La participación en la gestión se refiere al proceso de involucrar a los diferentes actores de una organización educativa, como directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo, en la toma de decisiones y en la planificación, implementación y evaluación de las acciones relacionadas con la gestión educativa (Minedu, 2022).
	Desarrollo profesional	El desarrollo profesional se refiere al proceso continuo de adquirir, mejorar y actualizar los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva en el ámbito profesional (Minedu, 2022).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño docente elaborado por (Minedu, 2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima favorable	37. Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.	4	4	4	
	38. Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	39. Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia	4	4	4	
Aprendizaje esperado.	40. Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	41. Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
Planificación de estrategias.	42. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	43. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Evaluación formativa.	44. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	45. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión participación en la gestión se mide la participación en reuniones, respetar los acuerdos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en reuniones.	46. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	4	4	4	
	47. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	4	4	4	
Respetar los acuerdos	48. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	49. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo	4	4	4	

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento: Desempeño docente**

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: la dimensión preparación para el aprendizaje, mide la Características de sus estudiantes, adecuación de estrategias, trabajo colegiado.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de sus estudiantes.	31. Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	32. Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula	4	4	4	
	33. Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.	4	4	4	
Adecuación de estrategias	28. Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	4	4	4	
	34. Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.	4	4	4	
Trabajo colegiado	35. Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	36. Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión enseñanza para el aprendizaje presenta el clima favorable, aprendizaje esperado, planificación de estrategias, evaluación formativa.



	pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
--	--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión desarrollo profesional se mide la Interés e iniciativa, trabajo coordinado, toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés e iniciativa	50. Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.	4	4	4	
	51. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	4	4	4	
Trabajo coordinado	52. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	4	4	4	
Toma de decisiones	53. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	
	54. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ricardo Guevara Fernández

DNI: 01048544

Especialidad del validador:

Fecha: 06 de noviembre del 2023

Firma del Experto Informante.

ORCID: 0000-0002-9854-7527



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señora : Alejandro Sabino Menacho Rivera  
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

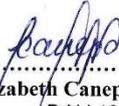
El nombre de mis Variables es: Clima institucional y desempeño docente siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
.....  
**Hilda Elizabeth Canepa Campos**  
D.N.I 10082462

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Alejandro Sabino Menacho Rivera		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( X )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria		
<b>Institución donde labora:</b>	UCV		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de clima institucional.
<b>Autora:</b>	Adaptado (Rodríguez, 2018).
<b>Procedencia:</b>	Autor en mención
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	UGEL 07, Lima 2023
<b>Significación:</b>	El clima institucional se origina a partir de las experiencias diarias de los miembros de una organización y está relacionado con las actitudes, opiniones, valores y aspiraciones de los trabajadores, lo que se manifiesta en sus relaciones personales y profesionales (Rodríguez, 2018).

### 4. Soporte teórico



Escala/ÁREA		Definición
Ordinal	Comunicación.	En la dimensión comunicación, en el contexto del clima institucional desempeña un papel crítico en la cultura y el funcionamiento de una organización (Rodríguez, 2018)..
	Motivación	La motivación en el clima institucional también está relacionada con la alineación de los valores personales con los valores y objetivos de la organización (Rodríguez, 2018).
	Participación	En la dimensión participación, en el contexto del clima institucional es un elemento fundamental para el funcionamiento saludable de cualquier organización (Rodríguez, 2018).
	Confianza	En la dimensión confianza, tiene un rol crucial en la edificación y preservación de un ambiente organizacional saludable (Rodríguez, 2018).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Clima institucional elaborado por (Rodríguez, 2018). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

*sus observaciones que considere pertinente*

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

**Dimensiones del instrumento: Clima institucional**

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: la dimensión comunicación, mide la fluidez en la comunicación Respeto, aceptación, normas, espacios y horarios, ocultar información

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Fluidez comunicativa	1. ¿Cómo califica el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en su institución educativa donde labora?	4	4	4	
	2. ¿Cómo califica la rapidez en el traslado de la información en su institución educativa donde labora?	4	4	4	
Respeto	3. ¿En qué nivel considera que el respeto es una característica de la comunicación en su institución educativa donde labora?	4	4	4	
Aceptación	4. ¿Cómo califica el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de su institución educativa donde labora?	4	4	4	
Normas	5. ¿Cómo considera la funcionalidad de las normas al interior de su institución educativa donde labora?	4	4	4	
Espacios y horarios	6. Los espacios y horarios de su institución educativa donde labora, ¿en qué nivel aportan en el desarrollo de la comunicación?	4	4	4	
Ocultar información	7. ¿En qué nivel considera que su institución educativa donde labora oculta información relevante entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	



- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión motivación presenta la satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Satisfacción	8. ¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción del personal que labora en su institución educativa?	4	4	4	
	9. ¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en su institución educativa?	4	4	4	
	10. ¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en su institución educativa?	4	4	4	
Reconocimiento	11. En su institución educativa, ¿en qué nivel se reconoce el trabajo del personal que trabaja en la institución educativa?	4	4	4	



Prestigio	12. ¿En qué nivel considera que su institución educativa valora el prestigio de los docentes?	4	4	4	
Autonomía	13. En su institución educativa ¿en qué nivel se fomenta la autonomía de los docentes?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión confianza se mide la participación en las actividades, trabajo colegiado, participación docente, equipos y reuniones de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en las actividades	14. ¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de su institución educativa?	4	4	4	
	15. ¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de su institución en actividades extracurriculares?	4	4	4	
	16. ¿Cómo califica el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?	4	4	4	
	17. ¿En qué nivel considera que los docentes participan en las decisiones que toma el equipo directivo?	4	4	4	
Trabajo colegiado	18. ¿En qué nivel considera que los docentes participan en las decisiones que toma el equipo directivo?	4	4	4	
	19. ¿En qué nivel considera que los docentes participan en las reuniones que realizan los padres de familia?	4	4	4	
Participación docente	20. ¿Cómo considera el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?	4	4	4	
	21. ¿En qué nivel considera la participación que tienen los docentes en los diferentes equipos de su trabajo en su institución?	4	4	4	
Equipos y reuniones de trabajo	22. ¿Cómo considera el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?	4	4	4	
	23. ¿Cómo considera el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?	4	4	4	
	24. ¿Cómo considera el nivel de coordinación de los docentes de su institución educativa?	4	4	4	
	25. ¿Cómo considera el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de su institución educativa?	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión Confianza se mide la mejora la familiaridad, sinceridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Familiaridad	26. ¿Cómo califica el nivel de confianza que se vive entre los miembros de su institución educativa?	4	4	4	
	27. ¿Cómo considera el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de su institución educativa?	4	4	4	
Sinceridad	28. ¿Cómo considera el nivel de trato amical entre los miembros de su institución educativa?	4	4	4	
	29. ¿Cómo califica el nivel de sinceridad en las relaciones en su institución educativa?	4	4	4	
	30. ¿Cómo considera las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de su institución educativa?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO

Especialidad del validador: Metodólogo

Orcid: [orcid.org/0000-0003-2365-8932](https://orcid.org/0000-0003-2365-8932)

06 de noviembre del 2023

- <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 evaluador

DNI: 32403439

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

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

#### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Alejandro Sabino Menacho Rivera		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( X )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria		
<b>Institución donde labora:</b>	UCV		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



#### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de desempeño docente
<b>Autor:</b>	(Minedu, 2022).
<b>Procedencia:</b>	UGEL 07, Lima 2023
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	UGEL 07, Lima
<b>Significación:</b>	El docente en la escuela adapta y evoluciona su enfoque pedagógico, reconociendo que el aprendizaje no se limita exclusivamente al conocimiento, sino que también abarca la habilidad de los estudiantes para enfrentar las demandas cotidianas de la vida y desarrollar estrategias de pensamiento y estilos de aprendizaje (Minedu, 2022).

#### 9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------



Ordinal	Preparación para el aprendizaje	La preparación para el aprendizaje se refiere al conjunto de actividades, procesos y condiciones que se establecen para facilitar y promover la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias por parte de los estudiantes (Minedu, 2022).
	Enseñanza para el aprendizaje	En la enseñanza para el aprendizaje se refiere a un enfoque pedagógico centrado en el estudiante, que busca promover un aprendizaje significativo y profundo (Minedu, 2022).
	Participación en la gestión	La participación en la gestión se refiere al proceso de involucrar a los diferentes actores de una organización educativa, como directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo, en la toma de decisiones y en la planificación, implementación y evaluación de las acciones relacionadas con la gestión educativa (Minedu, 2022).
	Desarrollo profesional	El desarrollo profesional se refiere al proceso continuo de adquirir, mejorar y actualizar los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva en el ámbito profesional (Minedu, 2022).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño docente elaborado por (Minedu, 2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento: Desempeño docente**

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: la dimensión preparación para el aprendizaje, mide la Características de sus estudiantes, adecuación de estrategias, trabajo colegiado.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de sus estudiantes.	31. Hace uso de las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	32. Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula	4	4	4	
	33. Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.	4	4	4	
Adecuación de estrategias	28. Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	4	4	4	
	34. Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.	4	4	4	
Trabajo colegiado	35. Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	36. Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión enseñanza para el aprendizaje presenta el clima favorable, aprendizaje esperado, planificación de estrategias, evaluación formativa.

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



					ones
Clima favorable	37. Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.	4	4	4	
	38. Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	39. Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia	4	4	4	
Aprendizaje esperado.	40. Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	41. Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
Planificación de estrategias.	42. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	43. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Evaluación formativa.	44. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	45. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión participación en la gestión se mide la participación en reuniones, respetar los acuerdos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en reuniones.	46. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	4	4	4	
	47. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	4	4	4	
Respetar los acuerdos	48. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	49. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión desarrollo profesional se mide la Interés e iniciativa, trabajo coordinado, toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés e iniciativa	50. Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.	4	4	4	
	51. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	4	4	4	
Trabajo coordinado	52. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	4	4	4	
Toma de decisiones	53. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	
	54. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO

Especialidad del validador: Metodólogo

Orcid: orcid.org/0000-0003-2365-8932

06 de noviembre del 2023

- <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 evaluador

DNI: 32403439

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : **Dr .FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE**  
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Clima institucional y desempeño docente siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
-----  
**Hilda Elizabeth Canepa Campos**  
D.N.I 10082462

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ricardo Guevara Fernández	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( X )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria	
<b>Institución donde labora:</b>	UCV	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de clima institucional.
<b>Autora:</b>	Adaptado (Rodríguez, 2018). <i>Pacheco 2020</i>
<b>Procedencia:</b>	Autor en mención
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	UGEL 07, Lima 2023
<b>Significación:</b>	El clima institucional se origina a partir de las experiencias diarias de los miembros de una organización y está relacionado con las actitudes, opiniones, valores y aspiraciones de los trabajadores, lo que se manifiesta en sus relaciones personales y profesionales (Rodríguez, 2018).

### 4. Soporte teórico



Escala/ÁREA		Definición
Ordinal	Comunicación.	En la dimensión comunicación, en el contexto del clima institucional desempeña un papel crítico en la cultura y el funcionamiento de una organización (Rodríguez, 2018)..
	Motivación	La motivación en el clima institucional también está relacionada con la alineación de los valores personales con los valores y objetivos de la organización (Rodríguez, 2018).
	Participación	En la dimensión participación, en el contexto del clima institucional es un elemento fundamental para el funcionamiento saludable de cualquier organización (Rodríguez, 2018).
	Confianza	En la dimensión confianza, tiene un rol crucial en la edificación y preservación de un ambiente organizacional saludable (Rodríguez, 2018).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Clima institucional elaborado por (Rodríguez, 2018). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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



*sus observaciones que considere pertinente*

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

**Dimensiones del instrumento: Clima institucional**

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: la dimensión comunicación, mide la fluidez en la comunicación Respeto, aceptación, normas, espacios y horarios, ocultar información

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fluidez comunicativa	1. ¿Cómo califica el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en su institución educativa donde labora?	4	4	4	
	2. ¿Cómo califica la rapidez en el traslado de la información en su institución educativa donde labora?	4	4	4	
Respeto	3. ¿En qué nivel considera que el respeto es una característica de la comunicación en su institución educativa donde labora?	4	4	4	
Aceptación	4. ¿Cómo califica el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de su institución educativa donde labora?	4	4	4	
Normas	5. ¿Cómo considera la funcionalidad de las normas al interior de su institución educativa donde labora?	4	4	4	
Espacios y horarios	6. Los espacios y horarios de su institución educativa donde labora, ¿en qué nivel aportan en el desarrollo de la comunicación?	4	4	4	
Ocultar información	7. ¿En qué nivel considera que su institución educativa donde labora oculta información relevante entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	



- Segunda dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión motivación presenta la satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	8. ¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción del personal que labora en su institución educativa?	4	4	4	
	9. ¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en su institución educativa?	4	4	4	
	10. ¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en su institución educativa?	4	4	4	
Reconocimiento	11. En su institución educativa, ¿en qué nivel se reconoce el trabajo del personal que trabaja en la institución educativa?	4	4	4	



Prestigio	12. ¿En qué nivel considera que su institución educativa valora el prestigio de los docentes?	4	4	4	
Autonomía	13. En su institución educativa ¿en qué nivel se fomenta la autonomía de los docentes?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión confianza se mide la participación en las actividades, trabajo colegiado, participación docente, equipos y reuniones de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en las actividades	14. ¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de su institución educativa?	4	4	4	
	15. ¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de su institución en actividades extracurriculares?	4	4	4	
	16. ¿Cómo califica el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?	4	4	4	
	17. ¿En qué nivel considera que los docentes participan en las decisiones que toma el equipo directivo?	4	4	4	
Trabajo colegiado	18. ¿En qué nivel considera que los docentes participan en las decisiones que toma el equipo directivo?	4	4	4	
	19. ¿En qué nivel considera que los docentes participan en las reuniones que realizan los padres de familia?	4	4	4	
Participación docente	20. ¿Cómo considera el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?	4	4	4	
	21. ¿En qué nivel considera la participación que tienen los docentes en los diferentes equipos de su trabajo en su institución?	4	4	4	
Equipos y reuniones de trabajo	22. ¿Cómo considera el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?	4	4	4	
	23. ¿Cómo considera el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?	4	4	4	
	24. ¿Cómo considera el nivel de coordinación de los docentes de su institución educativa?	4	4	4	
	25. ¿Cómo considera el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de su	4	4	4	



	institución educativa?				
--	------------------------	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión Confianza se mide la mejora la familiaridad, sinceridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Familiaridad	26. ¿Cómo califica el nivel de confianza que se vive entre los miembros de su institución educativa?	4	4	4	
	27. ¿Cómo considera el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de su institución educativa?	4	4	4	
Sinceridad	28. ¿Cómo considera el nivel de trato amical entre los miembros de su institución educativa?	4	4	4	
	29. ¿Cómo califica el nivel de sinceridad en las relaciones en su institución educativa?	4	4	4	
	30. ¿Cómo considera las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de su institución educativa?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE  
DNI: 07015123

Especialidad del validador:

Fecha: 06 de noviembre del 2023



F. Freddy Ochoa Tataje  
METODOLOGÍA INVERSIÓN

Firma del Experto Informante.

ORCID: 0000-0002-0726-2885

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

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

#### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ricardo Guevara Fernández		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( X )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria		
<b>Institución donde labora:</b>	UCV		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



#### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de desempeño docente
<b>Autor:</b>	(Minedu, 2022).
<b>Procedencia:</b>	UGEL 07, Lima 2023
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	UGEL 07, Lima
<b>Significación:</b>	El docente en la escuela adapta y evoluciona su enfoque pedagógico, reconociendo que el aprendizaje no se limita exclusivamente al conocimiento, sino que también abarca la habilidad de los estudiantes para enfrentar las demandas cotidianas de la vida y desarrollar estrategias de pensamiento y estilos de aprendizaje (Minedu, 2022).

**9. Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Preparación para el aprendizaje	La preparación para el aprendizaje se refiere al conjunto de actividades, procesos y condiciones que se establecen para facilitar y promover la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias por parte de los estudiantes (Minedu, 2022).
	Enseñanza para el aprendizaje	En la enseñanza para el aprendizaje se refiere a un enfoque pedagógico centrado en el estudiante, que busca promover un aprendizaje significativo y profundo (Minedu, 2022).
	Participación en la gestión	La participación en la gestión se refiere al proceso de involucrar a los diferentes actores de una organización educativa, como directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo, en la toma de decisiones y en la planificación, implementación y evaluación de las acciones relacionadas con la gestión educativa (Minedu, 2022).
	Desarrollo profesional	El desarrollo profesional se refiere al proceso continuo de adquirir, mejorar y actualizar los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva en el ámbito profesional (Minedu, 2022).


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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño docente elaborado por (Minedu, 2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento: Desempeño docente**

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: la dimensión preparación para el aprendizaje, mide la Características de sus estudiantes, adecuación de estrategias, trabajo colegiado.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de sus estudiantes.	31. Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	32. Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula	4	4	4	
	33. Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.	4	4	4	
Adecuación de estrategias	28. Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	4	4	4	
	34. Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.	4	4	4	
Trabajo colegiado	35. Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	
	36. Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión enseñanza para el aprendizaje presenta el clima



favorable, aprendizaje esperado, planificación de estrategias, evaluación formativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima favorable	37. Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.	4	4	4	
	38. Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	39. Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia	4	4	4	
Aprendizaje esperado.	40. Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	41. Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
Planificación de estrategias.	42. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	43. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Evaluación formativa.	44. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	45. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión participación en la gestión se mide la participación en reuniones, respetar los acuerdos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en reuniones.	46. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	4	4	4	
	47. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	4	4	4	
Respetar los acuerdos	48. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	



	pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
--	--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: En la dimensión desarrollo profesional se mide la Interés e iniciativa, trabajo coordinado, toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés e iniciativa	50. Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.	4	4	4	
	51. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	4	4	4	
Trabajo coordinado	52. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	4	4	4	
Toma de decisiones	53. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	
	54. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE  
DNI: 07015123

Especialidad del validador:

Fecha: 06 de noviembre del 2023



Dr. Freddy Ochoa Tataje  
METODOLOGÍA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.

ORCID: 0000-0002-0726-2885