



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima institucional y desempeño docente en una red educativa de
primaria Junín 2023

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

AUTORA:

Quispe Chuquillanqui, Isabel (orcid.org/0009-0005-4676-4318)

ASESORES:

Dr. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen (orcid.org/0000-0002-2221-7951)

Mg. Mejía Falcon, Víctor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres y en especial consideración a mi esposo e hijos Vania y Sebastián, por ser principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo. A la Universidad César Vallejo por formar científicos, pensadores y hacedores que enriquecen nuestro mundo.

Del mismo modo, quisiera expresar mi gratitud a mi familia por su apoyo, comprensión y paciencia durante este período de estudios. Nada habría sido posible sin su inquebrantable aliento.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA

Yo, Villavicencio Palacios Lilette del Carmen, docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Trujillo, asesora de la tesis, titulada:

“Clima institucional y desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023”, de la autora, Isabel Quispe Chuquillanqui, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Trujillo, 26 de octubre de 2023

Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen	
DNI 18033075	Firma
ORCID: orcid.org/0000-0002-2221-7951	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUISPE CHUQUILLANQUI ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima institucional y desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUISPE CHUQUILLANQUI ISABEL : 43101232 ORCID: 0009-0005-4676-4318	Firmado electrónicamente por: IQUISPEC el 07-02- 2024 20:44:29

Código documento Trilce: INV - 1474736



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIÓN	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.....	21
Tabla 2. Correlación entre la comunicación y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023	22
Tabla 3. Correlación entre el ambiente laboral y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.....	23
Tabla 4. Correlación entre las relaciones personales y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023	24
Tabla 5. Correlación entre la autorrealización y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023	25

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. El tipo fue aplicado, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional; la muestra han sido 50 docentes de una red educativa de primaria de Junín durante el año 2023; se usaron dos cuestionarios válidos a juicio de expertos y confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.742 y 0.740, para procesar los resultados se usó el programa estadístico SPSS V26. Los resultados muestran que el clima institucional se encuentra en nivel bueno según percepción del 54% de los docentes de una red educativa de primaria Junín 2023. Entre sus dimensiones también prevalece el nivel bueno; mientras que el desempeño docente se encuentra en nivel alto según percepción del 52% de los docentes de una red educativa de primaria Junín 2023. Entre sus dimensiones también prevalece el nivel bueno. Se concluyó que existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023; siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.802, que simboliza una alta correlación positiva entre las variables, y significancia ($p < 0.01$).

Palabras clave: Clima, institución, desempeño, docente, red educativa.

ABSTRACT

The overall objective of the study was to determine the relationship between institutional climate and teaching performance in a primary school network in June 2023. The type was applied, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, correlative design; the sample was 50 teachers from a primary school network in Junín during 2023; Two valid questionnaires were used in the opinion of experts and Cronbach's Alpha reliability of 0.742 and 0.740, the statistical program SPSS V26 was used to process the results. The results show that the institutional climate is at a good level according to the perception of 54% of teachers in a primary school network Junín 2023. Among its dimensions also prevails the good level; while the teaching performance is in high level according to perception of 52% of the teachers of an educational network of primary Junín 2023. Among its dimensions also prevails the good level. It was concluded that there is a significant relationship between the institutional climate and the teaching performance in an educational network of Junín 2023; being the value reached by the Spearman correlation coefficient=0.802, symbolizing a high positive correlation between the variables, and significance ($p<0.01$).

Keywords: Climate, institution, performance, teacher, educational network.

I. INTRODUCCIÓN

Un componente importante para promover mejoramiento en la enseñanza, es el maestro, su desempeño en los procedimientos de formación es esencial debido a que beneficia en el cambio y éxito educacional (Cabero et al., 2018). El compromiso asumido en su ejercicio pedagógico colabora definitivamente en el mejoramiento del aprendizaje de sus educandos, no obstante, lo que se viene apreciando es que a nivel internacional existen maestros cuyos rendimientos no son los que más se desean. De acuerdo con Huertas y Zeta (2019) se manifiestan incapacitados, impuntuales, desconfiados, poseen escasa iniciativa por la labor pedagógica; promoviendo entornos y ambientes institucionales adversos, que inciden en los aprendizajes del estudiantado (Inter-American Development Bank [IDB], 2018).

Mencionar con relación al rendimiento adverso del profesorado en los centros educativos, es hacer referencia a actuaciones no favorables en torno a sus actividades y capacidades. Escribano (2018) manifiesta que, en Latinoamérica, el profesorado posee poco interés por fomentar la reflexión crítica, la inventiva en el estudiantado, exigua responsabilidad por realizar planes de vida, descuidan los menesteres propios de la comunidad, millones de educandos con precarios rendimientos, áreas y entornos densos que perjudican el clima de la institución.

Ello es comprobado por Franco- et al. (2018) cuando indica que el 69, 6% del profesorado de cincuenta y uno escuelas particulares y estatales de Medellín Colombia, manifestaron tener inconvenientes de socialización con sus camaradas; los conflictos y divisiones llegaron a perjudicar de manera directa el rendimiento y el ambiente institucional. La problemática es certificada por Calderón et al. (2021) al indicar que, en la nación ecuatoriana de una totalidad de 761 maestros, el cuarenta y dos por ciento sustentan que los hábitos en sus viviendas con relación a la socialización e interrelación han variado de forma radical debido a los conflictos en el trabajo en sus centros de educación.

En la nación peruana, el grupo directivo, son los que están encargados de generar las condiciones beneficiosas para un ambiente institucional apropiado en consecuencia ello incidirá en el correcto rendimiento de los maestros y mejora del aprendizaje en el estudiantado. No obstante, el resultado de la evaluación

censal del estudiantado de primaria en lectura el 44.8% se situó en inicio y el 23,3% en previo al inicio, en cuanto a matemáticas el 41.8% se situó en previo al inicio y 30.9% en inicio (MINEDU, 2019). Los resultados que se presentan especifican que el ambiente en la institución en lo pedagógico no es apropiado en las interrelaciones entre maestros, dirigentes y educandos, existe una carencia de interés y motivación, lo cual genera como efecto un rendimiento no favorable en logro del aprendizaje (Solorzano, 2022).

La presente investigación tiene lugar en el distrito de Comas-Concepción ubicado en la Región de Junín. En esta localidad, se ha identificado una problemática relacionada con el clima institucional que afecta directamente el desempeño docente, lo que repercute en el logro de las competencias del estudiantado y el bienestar general de la institución. Esta problemática demanda una pronta atención y análisis profundo para promover un escenario favorable para el aprendizaje y enseñanza.

El clima institucional en una I. E. de Comas-Concepción ha mostrado señales desfavorables para el desempeño docente. Los docentes se enfrentan a diversas situaciones que afectan su motivación, satisfacción laboral y eficacia en el aula. Algunos factores destacados que contribuyen a esta problemática surge porque los docentes sienten que su trabajo no es debidamente valorado y reconocido por las autoridades y la comunidad educativa. La falta de apoyo y estímulo a su labor puede llevar a una disminución de la motivación y el compromiso profesional.

Además, la convivencia entre los docentes y el personal administrativo no siempre es armoniosa. Los conflictos internos y la falta de comunicación efectiva pueden crear un ambiente tenso y desmotivador en la institución. Por lo tanto, es necesario implementar acciones, planes, programas que promuevan un escenario laboral positivo y óptimo para el desarrollo profesional de los docentes. La colaboración entre las autoridades educativas, el personal administrativo y los docentes es esencial para abordar y solucionar los problemas identificados.

Bajo este contexto se formula como pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023?

El estudio se justifica porque busca contribuir al aprendizaje sobre la relevancia del clima institucional en el escenario educativo y cómo este puede afectar directamente el desempeño docente. Se anhela que el resultado y recomendaciones obtenidas sean útiles para que las autoridades educativas y directivas de la institución puedan implementar medidas que generen un clima laboral favorable y óptimo para el progreso profesional y personal del profesorado, repercutiendo en una mejora significativa del desarrollo de las competencias de los educandos de la red educativa de primaria-Junín en el año 2023.

La justificación teórica de esta tesis está fundamentada en la necesidad de analizar el vínculo entre el ambiente institucional y el desempeño docente en un centro educativo específico. A pesar de la relevancia reconocida del clima en la institución en el ámbito educativo, existen escasos estudios que aborden específicamente esta relación en el contexto de la red educativa primaria -Junín. El estudio puede llenar un vacío de conocimiento y brindar datos valiosos para tomar decisiones oportunas en el grupo educativo local.

La relevancia social de esta investigación es significativa, ya que aborda un tema de gran importancia para mejorar la calidad de la educación en la localidad de Comas-Concepción región Junín. El desempeño docente es un factor clave para el aprendizaje del estudiantado, y el clima institucional en el que trabajan los maestros puede influir directamente en su motivación, compromiso y satisfacción laboral. Las implicancias prácticas de esta tesis son relevantes tanto para la institución educativa estudiada como para el sistema educativo en general. Al enfocarse en mejorar el clima institucional y el desempeño docente, se pueden generar cambios positivos en la educación y en el confort de todo el grupo educativo.

La justificación metodológica de esta tesis se fundamenta en la necesidad de emplear un enfoque cuantitativo que combine técnicas estadísticas para abordar

de manera integral y profunda la incidencia del clima institucional en el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Esta metodología permitirá obtener resultados más sólidos y contextuales, así como recomendaciones más precisas y aplicables para mejorar el ambiente laboral y potenciar el rendimiento del profesorado.

El principal objetivo de esta investigación es: Determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Y los objetivos específicos: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Determinar la relación entre el ambiente laboral y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Determinar la relación entre las relaciones personales y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Determinar la relación entre la autorrealización y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

También surge como hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023 Y las hipótesis específicas Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Existe relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Existe relación significativa entre las relaciones personales y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de investigación fueron escogidos dentro del campo internacional los estudios de Bernal, et al. (2023) desarrollo un artículo con teniendo una orientación de tipo cualitativa y cuantitativa con métodos hipotético-deductivos, el universo poblacional lo constituyeron 25 maestros a los cuales se les aplicó encuestas. Concluyen que el clima en la organización es un factor determinante en el rendimiento laboral pedagógico e involucra una referencia de los integrantes con relación a su estar en la institución. En consecuencia, un ambiente positivo generará la predisposición de una labor óptima y se refleja en esta organización, ocasionando un efecto favorable en el aprendizaje, enseñanza y la creación de novedosos saberes.

Rodríguez (2023) desarrollo un artículo con una perspectiva mixta con metodología ex post facto, a nivel de profundidad correlacional descriptivo, la recopilación de información fue de campo y bibliográfica; el objeto de investigación fueron 160 maestros y treinta directores de educación inicial. El estudio llega a la conclusión de que sí hay vínculo directo entre la práctica del líder transformacional con el ambiente en la institución. De igual modo, elabora un instrumento innovador con la finalidad de poner en funcionamiento o afianzar esta clase de liderazgo en el nivel inicial.

Morillo et al., (2023) realizaron un estudio bajo una metodología de diseño no experimental correlacional simple se plantearon dos cuestionarios asociados con la administración y el clima institucional fundamentados en una escala de Likert. Estos cuestionarios se aplicaron al estudiantado de la asignatura de Enfermería Básica de la UNIANDES, después de definida su validez por medio del Alfa de Cronbach para los dos instrumentos. Como producto del estudio se afirma; que la gestión del clima institucional y el desempeño de los maestros son apreciados en su mayoría como buena, del mismo modo que sus correspondientes dimensiones; y la correlación que existe entre estas y estimada por el coeficiente Rho de Spearman fue fuerte positiva.

Ángel y Ávila (2022) llevaron a cabo un estudio desde, un diseño cuantitativo, no experimental transversal. En esta investigación participó un universo poblacional de cuarenta y cuatro maestros del citado centro de educación, quienes

desarrollaron un cuestionario constituido por treinta y ocho interrogantes con escala de respuestas tipo Likert. Los resultados se procesaron por medio de la estadística descriptiva y presentada en gráficos estadísticos, evaluados a la luz de la teoría. Se concluye que las cuestiones del ambiente institucional más importantes en el rendimiento profesional son las recompensas, la estructura, la identidad y los vínculos. De igual modo, los factores del ambiente institucional y de la coexistencia con superior efecto en el rendimiento son las retribuciones monetarias, la motivación y las recompensas.

Quintanilla et al. (2022) realizaron un artículo que consistió en enfoque mixto, mezclando métodos de tipo correlacional y descriptivo, aparte de métodos de clase hipotético – deductivo y deductivo inductivo, en la cual hay una población de ochenta y cuatro maestros, los que intervinieron en su totalidad en la utilización de una encuesta. Concluyen que el clima en el trabajo tiene una relevante asociación con el desempeño docente en el universo poblacional estudiado a causa de que su incidencia se manifiesta en el producto directamente proporcional entre respuestas favorables de las cuestiones consideradas para la investigación del entorno laboral y la apreciación de su propio rendimiento docente que de igual modo lo valoran como positivo.

A nivel nacional se ha seleccionado la investigación de Morante (2023) realizó una tesis cuyo enfoque es cuantitativo con una metodología de tipo correlacional, de corte transeccional, con diseño no experimental correlacional, con una totalidad de veinticinco maestros como parte del universo poblacional de investigación, se utilizaron 2 cuestionarios. Los hallazgos presentaron que el sesenta y ocho por ciento de maestros señalaron que el ambiente de la institución es regular y un veinte por ciento es bajo, de la misma manera para comunicación, motivación, participación y confianza es regular. Por otra parte, el rendimiento pedagógico está en un nivel bajo con ocho por ciento y cuarenta y ocho por ciento en un nivel regular. Afirmando que un 95% de confianza la existencia de asociación entre las dos variables. Se llegó a concluir que hay una correlación moderada positiva de ($r=0,548$) según el Rhol de Spearman.

Rugel et al. (2023) realizaron un artículo desde una mirada cuantitativa, por medio de la exploración, recopilación y análisis crítico por medio de un tipo documental,

con diseño bibliográfico. Se establece que el clima en la institución va a repercutir en el desempeño docente, por consiguiente, es importante generar un entorno positivo que aporte al fortalecimiento de destrezas tomando en consideración el perfil docente, de allí que se asocia mejorar la gestión educativa.

Quispe et al. (2023) Realizaron un artículo con el método hipotético deductivo, cuya mirada es cuantitativa, de diseño no experimental y nivel explicativo, se usaron 3 cuestionarios a 106 maestros de nivel secundario de un centro de educación de Huaycán; los instrumentos se validaron por juicio de jueces, por medio de la validez Aiken, análisis de fiabilidad del Alpha de Cronbach que es superior al coeficiente 0,7 y análisis exploratorio. Se llegó a la conclusión de que el liderazgo transformacional repercute en el ambiente en la institución y el rendimiento pedagógico de un centro educativo.

López y Escalante (2023) realizaron un artículo desde una mirada cuantitativa, método hipotético deductivo, nivel ordinal, transeccional y con un diseño correlacional descriptivo. Con un universo poblacional de cuarenta y seis maestros y una muestra probabilística de cuarenta y seis maestros. Los instrumentos se validaron por 3 jurados expertos y por medio de la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Se concluyó que hay un vínculo moderado, positivo y significativo al conseguir 0,623, entre el ambiente en la institución y la gestión del rendimiento docente, habiendo una $r=0,275$ correlación media para la comunicación y el ambiente en la institución de igual modo para la confianza y motivación y el ambiente organizacional hay una correlación media de $r=0,516$ y $r= 406$.

Aldaz, et al. (2022) realizaron un artículo que consistió en una metodología de tipo básica, con una mirada cuantitativa; y diseño no experimental descriptivo de alcance transeccional correlacional, se hizo uso del muestreo censal con 40 participantes, la consecución de la información se recabó por medio de cuestionarios. Como producto final se verificó que hay un grado de significancia menos de 0.05, comprobando que el ambiente institucional que se aprecia en el centro educativo incidió en el rendimiento en el trabajo del personal y, en consecuencia, hay una marcada correlación entre las dos variables.

A nivel local se seleccionó el estudio de Matos (2023), haciendo uso de métodos científicos, niveles de correlación descriptiva aplicada y un diseño de correlación descriptivo simple, se recopiló información con relación a variables de ambiente organizacional y rendimiento docente por medio de 2 cuestionarios. Fueron una totalidad de 436 maestros y la muestra la constituyeron 228 maestros de distintos centros educativos del territorio sur de Huancayo. Los resultados comprueban que la asociación entre el ambiente en la institución y el rendimiento de las instituciones de educación del territorio sur de Huancayo-Junín, se consiguió identificar con un valor de correlación de 0.597 a nivel de la muestra de investigación, en consecuencia, una correlación positiva y moderada. Por otra parte, debido a que el p-valor es inferior que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$), Concluyen que hay suficientes pruebas para verificar una correlación estadísticamente significativa en el universo poblacional de centros educativos del territorio sur de Huancayo.

También, Espejo et al. (2022) usaron una metodología tipo básico por su propósito, nivel correlacional y diseño correlacional y transeccional. Se utilizaron 2 cuestionarios, el marco muestral ha sido de 126 maestros de nivel secundario. Los productos demostraron que el 84,1% apreció que el ambiente institucional es bueno y el sesenta y nueve por ciento manifiesta que el *engagement* laboral es alto. Concluyen que hay evidencia suficiente para confirmar que el ambiente institucional posee un grado de influencia inferior en el *engagement* laboral, el que, no obstante, puede ser superior si los centros de educación no toman en consideración medidas de prevención.

Por lo que se refiere a las teorías que sustentan el estudio, en primer lugar, se muestra las relacionadas con la variable clima institucional, Teoría de Mc Gregor el autor de esta teoría planteó 2 teorías: Teoría X y teoría Y. Para la primera, el primer individuo es ocioso, egocéntrico, rehúye, controlado, dependiente, dogmático, dirigido, resiste a la transformación; cuyo liderazgo y gestión son autocríticas, clásicas, lineales. Mientras que, la segunda teoría implica la presencia de un individuo dinámico, cooperador, sensible, con competencia para orientar, con perfecta iniciativa, esforzada, dedicada. Esta teoría crea una propuesta de liderazgo, orientada al desarrollo de la motivación del profesorado (Marlene y Rujel, 2020).

En tanto que la teoría de sistemas, supone que los comportamientos son efecto de demás comportamientos. Los comportamientos del administrador crean comportamientos en el subordinado, dependiendo de las apreciaciones, los informes, las competencias, las esperanzas, los principios éticos. El comportamiento es desarrollado en el vínculo acción-reacción (Oré y Riversos, 2017). La conducta de los seres humanos contesta a determinadas reacciones administrativas. Perspectiva humanista y estructural; las cuestiones objetivas (tamaño, centralización, desconcentración, toma de decisiones, ciencias aplicadas, autoridad, entorno, interrelación, particularidades individuales) definen el ambiente en la institución (Medina, 2018).

Para la segunda variable desempeño docente, se sustenta en la Teoría de la equidad, fundamentalmente sustenta que está vinculada a la apreciación de los empleados con relación al trato que reciben: injusto o justo. En la fidelidad, en demostraciones de una voluntad adecuada y en una eficiencia superior en su desempeño dentro de la entidad. A pesar de que la teoría es evidente en múltiples ocasiones, esta evaluación está más vinculada a una mentalidad fundamentada en subjetivos criterios. No obstante, implica que la imparcialidad y el trato apropiado son partes esenciales, destacando de manera equitativa la comunicación correcta entre los líderes y los colaboradores. Esta igualdad está constituida por 2 cuestiones: El rendimiento y la comparación con los demás. En la primera situación es la equiparación de su desempeño y aporte con su trabajo y el sueldo que percibe respecto de los demás sujetos (Mendoza y Silva, 2018).

Por su parte, la teoría del conectivismo indicada previamente, promueven los cimientos para atender las características del aprendizaje, de manera que se pueden asumir posiciones éticas en la resolución de problemáticas educativas con reflexiones fundamentadas en la crítica de las actividades, arribando a conclusiones específicas que mejoran el rendimiento, adoptando óptimas posiciones como la instrucción constante, en tópicos asociados a la enseñanza inclusiva contemporánea. La calidad de las destrezas pedagógicas tiene que ir orientadas a la modernización y las ciencias aplicadas, como punto de arranque para una transformación considerable en su rendimiento en el interior y exterior del colegio (Fondo, 2019).

De manera que hace referencia al enfoque conceptual de la variable clima institucional, es el entorno creado en un centro de educación partiendo de las experiencias diarias de sus integrantes. Este clima está relacionado con las conductas, principios éticos, motivaciones y creencias que tienen los trabajadores y que se manifiestan en los vínculos profesionales e individuales (Díaz y Merino, 2020). El clima institucional hace referencia al ambiente emocional y mental que predomina en una institución, empresa o institución. Incluye los valores, las creencias, las conductas y las apreciaciones compartidas por los integrantes de dicha entidad. Este concepto busca comprender cómo las interacciones sociales, las políticas organizacionales, el liderazgo y otros factores influyen en la experiencia de los empleados y en la dinámica interna de la organización (Schneider, et al. 2018).

Vega (2017), lo conceptualiza como el sentido de percepción de los individuos con relación al centro educativo y su sistema: formal e informal, la cultura organizacional, los vínculos sociales; percepción del grupo educativo; calidad de vínculos interpersonales; valores, comunicación, normativas, prácticas, éticas, conductas; pertenencia, claridad, justicia; seguridad, enseñanza, relaciones, ambiente, aprendizaje.

En contraste, un clima institucional negativo, caracterizado por la falta de apoyo, la comunicación deficiente y la falta de colaboración, puede tener efectos perjudiciales en cada aspecto de la vida académica. Los estudiantes pueden experimentar ansiedad, estrés y una menor motivación para aprender, mientras que los docentes pueden sentirse desmotivados y agotados, lo que finalmente podría afectar la calidad de la enseñanza. El clima institucional engloba aspectos como la calidad de los vínculos entre maestros y educandos, la colaboración entre el personal, la comunicación efectiva, la seguridad emocional y física, y el respeto mutuo (Johnson, et al. 2017).

En relación a las dimensiones del clima institucional, se tomó como primera dimensión la comunicación, la que tiene que ser horizontal, tiene que ser fluida entre sus integrantes, altura, del diálogo, de la lluvia de ideas y de las expresiones frente a los demás sale considerables aportaciones, Angulo (2020), manifiesta que la comunicación relevante desde lo más fundamental que tiene que

otorgar el individuo como saludar y oír con atención, son destrezas fundamentales para desarrollar una comunicación horizontal, ello elude incorrectas interpretaciones y contribuye al desarrollo de la empatía y relaciones que reforzarán en considerable medida una armonía en la labor participativa.

La segunda dimensión ambiente laboral, hace mención al conjunto de condiciones, factores y dinámicas que influyen en la experiencia y satisfacción del profesional que trabaja en mencionados centros. Estos elementos pueden incluir aspectos físicos, emocionales, sociales y organizacionales que conforman el entorno en el que los docentes y demás empleados realizan sus tareas educativas y administrativas. La calidad del ambiente laboral y el clima institucional en los colegios tienen un impacto directo en diversos aspectos, como la satisfacción en el trabajo de los maestros, su compromiso con la enseñanza, la retención del personal, el rendimiento académico del estudiantado y la reputación general de la institución (Pariente, 2020).

La tercera dimensión relaciones personales, al respecto Pacheco, et al. (2020), consideran que es importante para el crecimiento o el progreso comunitario, basándose en una correcta comunicación y entendimiento del escenario, la armonía del mismo modo colabora a una buena comprensión entre los individuos. Para Angulo (2020), es importante reforzar en los integrantes de la institución destrezas socio afectivo; dicho de otro modo, individuos que sean emprendedores, activos, que asuman responsabilidad y desafío y al mismo tiempo con rasgo valorativo del valor humano, que tenga empatía, que valore la labor de los otros y colabore a la realización de las tareas.

La cuarta dimensión autorrealización se contempla la realización personal como un menester de estima que le posibilita a los seres humanos continuar progresando en el área social, laboral e individual, debido a que un individuo se encuentra llamado a mejorar y perfeccionar sus destrezas. En el contexto del entorno educativo, especialmente en los colegios, la autorrealización adquiere una importancia significativa en la creación y el mantenimiento de un clima institucional. Los seres humanos se encuentran llamados a trascender, dejar huella y mejorar su potencial al máximo. En los centros educativos siempre se prepara a los maestros

y ellos mismos poseen el menester de llevar cursos de actualización para continuar perfeccionando la práctica de la pedagogía (Merino, 2021).

Por su parte con respecto al enfoque conceptual de la variable, desempeño docente es el actuar profesional de modo efectivo resaltando la responsabilidad en la práctica de orientar, dirigir, conducir y valorar el procedimiento de enseñar y aprender; complementado con el ejercicio didáctico y curricular dentro de la organización, del mismo modo que el servicio a la sociedad de modo externo en un centro democrático en el cual prevalezcan áreas de intercambio, la cooperación, el respeto a la variedad y un currículo que anteponga a los educandos (Conte, 2020).

Se refiere a la habilidad y eficacia con la que los profesores efectúan sus responsabilidades en el procedimiento de enseñar y aprender. Este término abarca una serie de componentes interrelacionados que incluyen la planificación de clases, la impartición efectiva de contenidos, la gestión del aula, la interacción con los estudiantes, la evaluación del aprendizaje y la reflexión continua sobre las prácticas pedagógicas (Danielson, 2020). Sus prácticas pedagógicas influyen directamente en la motivación y la responsabilidad del estudiantado, lo cual a su vez se traduce en un mejor rendimiento académico y una mayor retención del conocimiento. Además, el desempeño docente de calidad también está asociado con la creación de un clima escolar positivo, donde los estudiantes se sienten seguros, apoyados y valorados, lo que contribuye a un entorno propicio para el aprendizaje (Hattie, 2018).

Para efectos de esta investigación han sido tomados en consideración como dimensiones del desempeño docente la planificación de la labor pedagógica; viene a ser el conocimiento de la teoría curricular, los menesteres del estudiantado, la didáctica y el escenario, componentes fundamentales de la programación curricular de las tareas docentes (Flores y Chunga, 2023). Esta práctica implica la organización y estructuración de actividades y contenidos educativos con la finalidad de conseguir objetivos de aprendizaje de manera coherente y eficiente. La planificación permite a los educadores anticipar los desafíos, ajustar estrategias y garantizar un proceso de enseñanza-aprendizaje sólido (Smith, 2020).

La segunda dimensión mediación pedagógica; es la utilización de tácticas metodológicas importantes, la utilización conveniente de medios y la valoración que utilizan los maestros para una eficiente educación (Flores y Chunga, 2023). De acuerdo con el MINEDU (2019) es el procedimiento de interrelación eficiente entre maestros y educandos, teniendo que contestar a finalidades de aprendizaje específicas que logren desarrollar las destrezas. Los maestros tienen que ser mediadores sociales, pedagógicos y culturales, transfiriendo principios éticos, intenciones pedagógicas y enfoques proyectados del mundo, extendiendo su actividad social fuera del salón y el centro educativo.

La tercera dimensión participación en la gestión del centro educativo se encuentra relacionada a la responsabilidad del maestro y su aportación a la gestión de la institución. Esta mediación se centra en ayudar al estudiante a construir su conocimiento de manera significativa y activa, fomentando la autonomía y la comprensión profunda de los contenidos, a través de ella, los docentes pueden facilitar un aprendizaje más significativo y ayudar a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial. (Flores y Chunga, 2023).

Y, la cuarta dimensión identidad y desarrollo profesional, concierne a la valoración, autoevaluación, conocimiento del reglamento del área y su colaboración a la definición de regímenes educativos para una superior calidad de la educación. Es esencial para la mejoría de la calidad de educación y, en última instancia, los aprendizajes del estudiantado. Los docentes que buscan el desarrollo profesional tienden a ser más receptivos a las nuevas metodologías, lo que puede traducirse en un ambiente de aprendizaje más enriquecedor. (Flores y Chunga, 2023).

Para tal finalidad, en el desempeño docente se tienen que tomar en consideración la instrucción de destrezas afectivas y para esto tiene que pasar por 3 etapas: la etapa de la afectividad, en la cual se le explica a los educandos el objeto y sentido de los nuevos aprendizajes. La etapa cognoscitiva, donde se desarrolla el contenido y para esto se tiene que ser coherente con lo que se explica en la primera etapa. La etapa expresiva, a través de la que se muestran las herramientas cognitivas para simular y poner en práctica lo que se aprende; continuando estas 3 etapas, los educandos son conscientes de lo que saben, lo pueden manifestar e implementarlo (Sigüenza, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

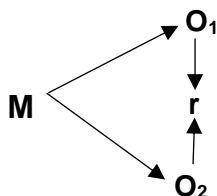
3.1.1. Tipo de investigación

Este estudio es de tipo aplicado, abordando cuestiones prácticas a través de la teorización. Se sustenta en los descubrimientos, averiguaciones y respuestas generadas conforme al propósito delineado en el objetivo de la investigación. La investigación de índole aplicada constituye un análisis orientado a identificar soluciones pragmáticas para problemáticas preexistentes (Arias et al., 2022).

Por su enfoque es cuantitativo, derivado de su inclinación hacia lo cuantitativo, este método encuentra respaldo en el paradigma positivista, el cual se centra en la cuantificación y medición. En virtud de la medición, se logra identificar patrones, formular nuevas suposiciones y, por consiguiente, erigir teorías. (Arispe et al., 2020).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño empleado en este estudio es no experimental, lo cual indica que no se manipularon las variables; los hechos fueron observados en su entorno natural con el propósito de analizarlos posteriormente (Arispe et al. 2020). Transeccional, analiza el desarrollo presente de un hecho, entre tanto el enfoque correlacional se enfoca en establecer el grado de relación o conexión no causal entre dos o mayor cantidad de variables. Los diseños se destacan por la medición inicial de las variables, seguida de la evaluación de la correlación mediante la aplicación de métodos estadísticos y pruebas de específicos supuestos destinadas a esta clase de análisis (Aguilar y Oseda, 2022). A continuación, se expone el diseño de investigación:



M: Docentes en una red educativa de primaria Junín 2023

O₁: Observación de la variable Clima institucional

O₂: Observación de la variable Desempeño docente

r: Correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Clima institucional

Es el ambiente creado en un centro de educación partiendo de las vivencias diarias de sus integrantes. Este clima está relacionado con las conductas, creencias, motivaciones y principios éticos que tienen los trabajadores y que se manifiestan en los vínculos profesionales y personales (Díaz y Merino, 2020).

Variable 2: Desempeño docente

Es el actuar profesional de modo efectivo resaltando la responsabilidad en la práctica de orientar, dirigir, conducir y valorar el procedimiento de enseñar y aprender; complementado con el ejercicio didáctico y curricular dentro de la organización, del mismo modo que el servicio a la sociedad de modo externo en un centro democrático en el cual prevalezcan áreas de intercambio, la cooperación, el respeto a la variedad y un currículo que anteponga a los educandos (Conte, 2020).

Definición operacional

Variable 1: Clima institucional

Esta variable fue operacionalizada por medio de 4 dimensiones: Comunicación, ambiente laboral, relaciones personales, autorrealización; esto con la finalidad de medir el nivel del clima institucional en una red educativa de primaria Junín 2023. Para ello fue aplicado un cuestionario compuesto por 20 ítems.

Indicadores

Ambiente colaborativo, transparencia, colaboración, opinión, positivo, dirección, trabajo activo, logros, positivismo, cordialidad, calidad, respeto, ambiente, políticas, administración y entorno laboral.

Escala de medición

Intervalo –Tipo Likert (Bueno, Regular, Malo)

Variable 2: Desempeño docente

Esta variable se operacionalizó por medio de 4 dimensiones: planificación, mediación pedagógica, participación en la gestión de la institución educativa,

identidad y desarrollo profesional; esto con la finalidad de medir el nivel del desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Para ello fue aplicado un cuestionario compuesto por 20 ítems.

Indicadores

Detalle, calidad, colaboración, obstáculo, contenido educativo, adaptación, estilos de aprendizaje, resolución de problemas, satisfacción laboral involucramiento, participación, desarrollo profesional, aprendizaje, desarrollo continuo, crecimiento profesional y reflexión.

Escala de medición

Intervalo –Tipo Likert (Alto, Medio, Bajo)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La totalidad de una colección de componentes o situaciones, ya sea que se trate de individuos, artículos o eventos, que comparten determinadas particularidades específicas o un estándar; y que se pueden reconocer dentro de un ámbito de interés con el propósito de análisis, resultando así incorporados en el supuesto de investigación (Sánchez, et al., 2018). En la presente investigación la población está conformada por 50 docentes que vienen laborando en una red educativa de primaria de Junín durante el año 2023.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: se consideró al cuerpo docente que se desempeñaba en una I. E. primaria en Junín por un periodo mínimo de un año y que contara con la disposición para involucrarse en la investigación.

Criterios de exclusión: se prescindió de los educadores que hubieran sido cesados o estuvieran en permiso en una institución educativa primaria en Junín durante el año 2023.

3.3.2. Muestra

La muestra es la parte del universo poblacional que se contempla representativa de un universo y se selecciona para conseguir datos con relación a las variables

objeto de investigación (Ruíz y Valenzuela,2022) En la presente investigación se realizara por 50 docentes en una red educativa de primaria Junín 2023.

3.3.3. Muestreo

En el presente estudio, se empleó un método de muestreo no probabilístico a conveniencia del autor

3.3.4. Unidad de análisis

Docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Encuesta: el proceso llevado a cabo en la técnica de investigación mediante el uso de encuestas por medio de muestreo implica la utilización de un cuestionario de recolección de información conformado por un conjunto de interrogantes o elementos con la finalidad de adquirir datos específicos dentro de un grupo de muestra determinado. (Sánchez, et al., 2018). En este estudio fue de utilidad para recolectar datos asociados a ambas variables de estudio, los mismos que se recogieron por medio de cuestionarios de las respuestas emitidas por los miembros de la muestra.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario: se describe como un instrumento empleado en la técnica de encuesta, que supone la creación de un grupo organizado de interrogantes plasmadas en un documento, las cuales guardan relación con las suposiciones de trabajo, indicadores y variables del estudio (Ñaupas et al., 2018). En el marco de la investigación, se crearon 2 cuestionarios que contienen una serie de preguntas con formato cerrado, destinadas a evaluar las respuestas. Para la ponderación, se aplicó una escala de tipo Likert compuesta por cinco alternativas de respuesta. Están dispuestos de la siguiente forma:

Cuestionario para medir el clima institucional; está conformado por 4 dimensiones: comunicación, ambiente laboral, relaciones personales, autorrealización, se realizaron 5 preguntas por cada dimensión totalizando 20 preguntas. Asimismo, el cuestionario para medir el desempeño docente; está conformado por 4 dimensiones: planificación, mediación pedagógica,

participación en la gestión de la institución educativa, identidad y desarrollo profesional, se realizaron 5 preguntas por cada dimensión totalizando 20 preguntas.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Validez: fue llevada a cabo la validez de contenido, la cual alude a la representatividad y pertinencia del instrumento para evaluar la concepción en consideración (Aguilar y Oseda, 2022). Para llevar a cabo mencionado proceso se solicitó la opinión de 3 expertos de Maestría y Doctorado. Se les pidió analizar cada aspecto de los dos dispositivos, los cuales fueron evaluados teniendo en cuenta aspectos como la transparencia, consistencia y pertinencia. Los expertos tuvieron la libertad de hacer observaciones que estimaran pertinentes.

Confiabilidad: alude a la coherencia y exactitud de la información recabada. Constituye una exigencia fundamental en toda valoración y cuantificación, suponiendo un desafío de relevancia (Aguilar y Oseda, 2022). Con la finalidad de desarrollar este procedimiento, se puso en funcionamiento una etapa preliminar donde se llevó a cabo una prueba piloto; esta prueba se llevó a cabo con una muestra constituida por veinte docentes pertenecientes a una red educativa de primaria Junín 2023, los cuales mostraban características similares a la población en estudio. A los involucrados se les aplicaron ambas encuestas y, luego, se analizaron las respuestas recopiladas mediante el software estadístico SPSS V26, empleando la evaluación del coeficiente alfa de Cronbach. Como resultado se halló que, en el cuestionario para medir el clima institucional, el valor del Alfa de Cronbach fue de 0.742, lo cual indica que consiste en un nivel aceptable de confiabilidad; en tanto que, en el cuestionario para medir el desempeño docente, el valor conseguido en el Alfa de Cronbach fue de 0.740, lo cual indica que consiste en un nivel aceptable de confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Una vez elaborados los instrumentos y sometidos a rigurosos procedimientos de validez de contenido y confiabilidad, se aseguró su idoneidad para su implementación. Por consiguiente, se gestionó la autorización pertinente por parte de los centros de la Red educativa antes de proceder a su aplicación. Una

vez obtenido el permiso, se procedió a invitar a los maestros que formaron parte de la muestra a completar la aprobación informada, proporcionándoles una explicación detallada de las bases del estudio.

Los instrumentos se aplicaron presencialmente, utilizando material físico como cuestionarios impresos y lapiceros. Se adaptó este proceso a las agendas laborales y la disponibilidad de cada docente. Tras completar los cuestionarios, se llevó a cabo una revisión exhaustiva para asegurar que todas las preguntas estuvieran debidamente contestadas. Aquellos cuestionarios que presentaban preguntas sin responder fueron devueltos a los docentes para su llenado.

Una vez recopiladas todas las respuestas, se procedió a transferirlas a una hoja de cálculo Excel. En esta plataforma, se organizaron, agruparon y clasificaron las respuestas según sus niveles correspondientes. Posteriormente, esta información se presentó a través de tablas estadísticas con interpretaciones precisas. Utilizando estos mismos datos, se efectuó un análisis inferencial de las correlaciones, permitiendo así obtener una comprensión más profunda de los resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se hizo uso del análisis estadístico descriptivo, el cual permitió la transcripción de las respuestas adquiridas a formatos de hojas de cálculo en Excel, con el fin de que dicha información sea sometida a procesamiento, organizada según intervalos y dimensiones correspondientes; para con mencionada información crear los cuadros en los cuales fueron distribuidos las frecuencias y los porcentajes de cada variable. Después, se empleó la inferencia estadística, comenzando con la evaluación de la normalidad en la disposición de la muestra. Para este propósito, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, con un nivel de importancia del 5%. El resultado reveló que la muestra presenta una distribución no normal. Por consiguiente, se optó por emplear el Coeficiente de correlación de Spearman para verificar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Principios éticos utilizados en el estudio:

Protección del participante: los cuestionarios fueron aplicados de modo confidencial y considerando la dignidad del participante. Se informó que el estudio sería anónimo y la información recopilada se empleará exclusivamente para fines de estudio.

Beneficencia y no maleficencia: se pretendió otorgar beneficios en el estudio y eludir todo menoscabo o daño por medio del amparo de la privacidad de los datos del participante, garantizando su integridad mental y física.

Justicia: se incluyó a cada participante según la muestra de estudio, sin marginación. Se aseguró la igualdad en las actividades tomadas a lo largo del estudio y fueron respetadas las decisiones de cada participante.

Integridad científica: se continuaron los procedimientos apropiados en los ejercicios educativos, conservando la honestidad, justicia, transparencia y compromiso en todo momento.

Libre participación: el participante tomó decisiones voluntarias con relación a su intervención y se aseguró la seguridad de los datos brindados por este.

Respeto a la propiedad intelectual: se garantizó el reconocimiento adecuado de los derechos de los demás investigadores, eludiendo cualquier manifestación de apropiación total o parcial de sus indagaciones. Esta precaución se llevó a cabo mediante la correcta inclusión de citas, siguiendo los patrones definidos por las normativas APA en su séptima edición.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023

Clima institucional		Desempeño docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	n	2	3	0	5
	%	4,0%	6,0%	0,0%	10,0%
Regular	n	0	17	1	18
	%	0,0%	34,0%	2,0%	36,0%
Bueno	n	0	2	25	27
	%	0,0%	4,0%	50,0%	54,0%
Total	n	2	22	26	50
	%	4,0%	44,0%	52,0%	100,0%

Nota: Datos recopilados a través de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Interpretación. En la tabla 1 se observa que el 50% de los maestros encuestados manifiestan que el clima institucional es bueno e indican que su desempeño docente es alto; el 34% consideran que el clima institucional es regular y que desempeño docente es de nivel medio, mientras que el 6% manifiestan que el clima institucional es malo e indican que su desempeño docente es de nivel medio; es importante mencionar que, a niveles óptimos de clima institucional, el desempeño de los maestros va tender a mejorar.

Tabla 2

Correlación entre la comunicación y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023

Comunicación		Desempeño docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	n	2	3	0	5
	%	4,0%	6,0%	0,0%	10,0%
Regular	n	0	19	1	20
	%	0,0%	38,0%	2,0%	40,0%
Bueno	n	0	0	25	25
	%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
Total	n	2	22	26	50
	%	4,0%	44,0%	52,0%	100,0%

Nota: Datos recopilados a través de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Interpretación. En la tabla 2 se observa que el 50% de los maestros encuestados manifiestan que la comunicación es buena e indican que su desempeño docente es alto, el 38% manifiestan que la comunicación es regular y que el desempeño docente es de nivel medio, mientras que el 6% consideran que la comunicación es mala e indican que su desempeño docente es de nivel medio, es importante mencionar que, a niveles óptimos de la comunicación, el desempeño docente va tender a mejorar.

Tabla 3

Correlación entre el ambiente laboral y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023

Ambiente laboral		Desempeño docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	n	0	1	0	1
	%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
Regular	n	2	17	0	19
	%	4,0%	34,0%	0,0%	38,0%
Bueno	n	0	4	26	30
	%	0,0%	8,0%	52,0%	60,0%
Total	n	2	22	26	50
	%	4,0%	44,0%	52,0%	100,0%

Nota: Datos recopilados a través de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Interpretación. En la tabla 3 se observa que el 52% de los maestros encuestados manifiestan que el ambiente laboral es bueno e indican que su desempeño docente es alto, el 34% consideran que el ambiente laboral es regular y que el desempeño docente es de nivel medio, mientras que el 2% consideran que el ambiente laboral es malo e indican que su desempeño docente es de nivel medio, es importante mencionar que, a niveles óptimos del ambiente laboral, el desempeño va a tender a mejorar.

Tabla 4

Correlación entre las relaciones personales y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023

Relaciones personales		Desempeño docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	n	2	1	0	3
	%	4,0%	2,0%	0,0%	6,0%
Regular	n	0	16	0	16
	%	0,0%	32,0%	0,0%	32,0%
Bueno	n	0	5	26	31
	%	0,0%	10,0%	52,0%	62,0%
Total	n	2	22	26	50
	%	4,0%	44,0%	52,0%	100,0%

Nota: Datos recopilados a través de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Interpretación. En la tabla 4 es apreciable que el 52% de los maestros encuestados manifiestan que las relaciones personales es bueno e indican que su desempeño docente es alto, el 32% consideran que las relaciones personales es regular y que el desempeño docente es de nivel medio, mientras que el 2% consideran que las relaciones personales es malo e indican que su desempeño docente es del nivel medio, es importante mencionar que , a niveles óptimos de las relaciones personales el desempeño de los docentes va tender a mejorar.

Tabla 5

Correlación entre la autorrealización y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023

Autorrealización		Desempeño docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	n	2	4	0	6
	%	4,0%	8,0%	0,0%	12,0%
Regular	n	0	16	1	17
	%	0,0%	32,0%	2,0%	34,0%
Bueno	n	0	2	25	27
	%	0,0%	4,0%	50,0%	54,0%
Total	n	2	22	26	50
	%	4,0%	44,0%	52,0%	100,0%

Nota: Datos recopilados a través de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Interpretación. En la tabla se observa que el 50% de los maestros encuestados manifiestan que la autorrealización es buena e indican que su desempeño docente es alto, el 32% manifiestan que la autorrealización es regular y que el desempeño docente es de nivel medio, mientras que el 8% consideran que la autorrealización es mala e indican que su desempeño docente es de nivel medio, es importante mencionar que, a niveles óptimos de la autorrealización, el desempeño docente va a tender a mejorar.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 6

Hipótesis general

H₁. Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

H₀. No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Correlaciones				
			Clima institucion al	Desempe ño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,802**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

Nota: Reporte de correlación en SPSS

Interpretación. Por su parte, respecto de las correlaciones, siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.802, que simboliza una alta correlación positiva entre las variables, y presentando un nivel de significancia $p=0.000$ por debajo del 1% ($p<0.01$), se demuestra que existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Hipótesis específicas 1

Tabla 7

H₁. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

H₀. No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Correlaciones				
			Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

Nota: Reporte de correlación en SPSS

Interpretación. Por su parte, respecto de las correlaciones, siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.776, que simboliza una alta correlación positiva entre dimensión- variable, y presentando un nivel de significancia $p=0.000$ por debajo del 1% ($p<0.01$), se demuestra que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Hipótesis específicas 2

Tabla 8

H₂. Existe relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

H₀. No existe relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

		Correlaciones		
			Ambiente laboral	Desempeño o docente
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

Nota: Reporte de correlación en SPSS

Interpretación. Por su parte, respecto de las correlaciones, siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.746, que simboliza una alta correlación positiva entre dimensión- variable, y presentando un nivel de significancia $p=0.000$ por debajo del 1% ($p<0.01$), se demuestra que existe relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Hipótesis específicas 3

Tabla 9

H₃. Existe relación significativa entre las relaciones personales y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023

H₀. No Existe relación significativa entre las relaciones personales y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Correlaciones			Relaciones personales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Relaciones personales	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

Nota: Reporte de correlación en SPSS

Interpretación. Por su parte, respecto de las correlaciones, siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.731, que simboliza una alta correlación positiva entre dimensión- variable, y presentando un nivel de significancia $p=0.000$ por debajo del 1% ($p<0.01$), se demuestra que existe relación significativa entre las relaciones personales y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Hipótesis específicas 4

Tabla 10

H₄. Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

H₀. No Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Correlaciones				
			Autorrealización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

Nota: Reporte de correlación en SPSS

Interpretación. Por su parte, respecto de las correlaciones, siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.805, que simboliza una alta correlación positiva entre dimensión- variable, y presentando un nivel de significancia $p=0.000$ por debajo del 1% ($p<0.01$), se demuestra que existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

V. DISCUSIÓN

El clima en la institución es una de las cuestiones más relevantes a considerar en una institución, y más si se trata de un colegio en el cual las interacciones que se dan entre los individuos son decisivas en la conducta y grado de rendimiento que puedan otorgar para la consecución de metas individuales y de la misma institución. Siendo el maestro un actor muy importante en el procedimiento de educación y parte de una institución, se presenta susceptible cuando está inmerso en un ambiente autoritario, perjudicando su rendimiento, el que es decisivo en la calidad de la educación. Se considera a la pedagogía como una actividad compleja, que demanda una actuación reflexiva; ello es, un vínculo autónomo y crítico con relación al conocimiento requerido para actuar, y una competencia de determinar en cada escenario. Cuando esta potestad de tomar decisiones está neutralizada por un ambiente organizacional en el cual no se trabaja en grupo, solamente da órdenes y no consigue el reconocimiento de sus maestros, se complica el progreso de la instrucción docente en el fortalecimiento de sus destrezas (Velásquez, 2023).

Se comprende como clima positivo, al entorno de trabajo en el cual el personal o integrantes de una institución se sienten cómodos y felices, puesto que se sienten escuchados, participan en las transformaciones que se generan, consideran sus intereses y confían en sus jefes. Es de esta manera que sienten compromiso con la organización y están buscando las metas propuestas por esta (Crevoisier y Guerra, 2022). Por su parte, entre los resultados estadísticos, se encontró que el cincuenta y cuatro por ciento de los maestros manifiestan que el clima en la institución presenta un nivel bueno, en tanto que para el 36% este exhibe un nivel regular; y únicamente para el 10% alcanza un nivel malo. Por lo tanto, el clima en la institución en una red educativa de primaria Junín consigue un nivel mayoritariamente bueno. Asimismo, se encuentra que en las dimensiones correspondientes a la variable clima institucional, el nivel que prevalece en las mismas es el nivel bueno, debido a que los superiores porcentajes logrados por cada una de estas se ubican en dicho nivel, siendo su orden el siguiente: comunicación con 50%, ambiente laboral con 60%, relaciones personales con 62% y autorrealización con 54%.

Para equiparar los resultados presentados, se ha tenido que recurrir al estudio efectuado por Crevoisier y Guerra (2022), en el cual concluyeron que el clima en la institución apreciado por el profesorado de un centro de educación estatal es contemplado armonioso y apropiado, a causa de que hay tolerancia ante las diferencias entre los dirigentes y maestros, expresan apoyo mutuo entre los integrantes, se sienten a gusto en la escuela, motivados en su trabajo pedagógico y comprometidos con la organización, para la consecución de metas de esta. También concuerdan con la indagación realizada por Ángel y Ávila (2022), donde como conclusión se señala que las cuestiones del ambiente institucional más importantes en el rendimiento profesional son las recompensas, la estructura, la identidad y los vínculos. De igual modo, los factores del ambiente institucional y de la coexistencia con superior efecto en el rendimiento son las retribuciones monetarias, la motivación y las recompensas.

Otro de los resultados fue que el 52% del profesorado considera que su desempeño se encuentra en nivel alto, entre tanto para el 44% este se posiciona en un nivel medio; y tan solo, para el 4% alcanza un nivel bajo. En consecuencia, el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín consigue un nivel mayoritariamente alto. Asimismo, entre las dimensiones correspondientes a la variable desempeño docente, se observa que el nivel que prevalece en las mismas es el nivel alto, dado que los superiores porcentajes logrados por cada una de estas se ubican en dicho nivel, siendo su orden el siguiente: planificación con 54%, mediación pedagógica con 56%, participación en la gestión del centro educativo con 58% e identidad y desarrollo profesional con 54%.

Los resultados antes alcanzados son similares a los del estudio de Dávila (2022), en donde los descubrimientos descriptivos reflejan que la variable desempeño docente, el cincuenta por ciento (64) se sitúan en un nivel medio, el veintisiete por ciento (34) se sitúan en un nivel bajo, entre tanto el veintitrés por ciento (30) se ubicaron en un nivel alto. A la vez, coinciden con los de la indagación realizada por Mendoza (2023), en la que los resultados expresan cuestiones positivas y negativas en el rendimiento docente, entre los más importantes citar que, hay maestros con desinterés por los aprendizajes del estudiantado y buscan intereses individuales no asociados al área educativa, maestros con excelencia académica que buscan

nuevas perspectivas de metodologías de educación, maestros con carencia de vocación, enseñanza que se ha devaluado en la última época, formación pedagógica que se encuentra disociada al área del conocimiento, se concluye que la formación educativa a nivel nacional ha tenido una caída y depende de la autoridad actualizar los procedimientos de educación para aumentar de forma paulatina el estándar educativo.

Asimismo, se encontró que en tanto el clima institucional se halla en un nivel bueno según percepción del 50% de los docentes, el desempeño de los mismos alcanza un nivel alto. Por su parte, respecto de las correlaciones, siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.802, que simboliza una alta correlación positiva entre las variables, y presentando un nivel de significancia $p=0.000$, se demuestra que hay vínculo significativo entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Para confrontar los resultados presentados, se ha considerado el estudio efectuado por Bernal, et al. (2023), toda vez que en este concluyen que el clima en la organización es un factor determinante en el rendimiento laboral pedagógico e involucra una referencia de los integrantes con relación a su estar en la institución. En consecuencia, un ambiente positivo generará la predisposición de una labor óptima y se refleja en esta organización, ocasionando un efecto favorable en el aprendizaje, enseñanza y la creación de novedosos saberes. También, coincide plenamente con la indagación de Matos (2023), donde los resultados comprueban que la asociación entre el ambiente en la institución y el rendimiento de los centros educativos del territorio sur de Huancayo-Junín, se identificó un valor de asociación de 0.597 a nivel de la muestra de investigación, en consecuencia, una correlación positiva y moderada. Por otra parte, debido a que el p-valor es inferior que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$), Concluyen que hay suficientes pruebas para verificar una correlación estadísticamente significativa en el universo poblacional de centros educativos del territorio sur de Huancayo.

Como evidencia teórica de estos resultados, han sido considerados los preceptos establecidos en la teoría de sistemas, donde se explica que los comportamientos son efecto de demás comportamientos. Los comportamientos del administrador crean comportamientos en el subordinado, dependiendo de las apreciaciones, los

informes, las competencias, las esperanzas, los principios éticos. El comportamiento es desarrollado en el vínculo acción-reacción (Oré y Riversos, 2017). La conducta de los seres humanos contesta a determinadas reacciones administrativas. Perspectiva humanista y estructural; las cuestiones objetivas (tamaño, centralización, desconcentración, toma de decisiones, ciencias aplicadas, autoridad, entorno, interrelación, particularidades individuales) definen el ambiente en la institución (Medina, 2018).

También se encontró, que en tanto la comunicación se halla en un nivel bueno según percepción del 50% de los docentes, el desempeño de los mismos alcanza un nivel alto. Por su parte, respecto de las correlaciones, siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.776, que simboliza una alta correlación positiva entre dimensión- variable, y presentando un nivel de significancia $p=0.000$, se demuestra que hay vínculo significativo entre la comunicación y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Siendo este resultado equiparable al conseguido por Velásquez (2023), en su estudio, donde concluye que la comunicación es una dimensión trascendental para reforzar el clima de la institución y el rendimiento docente, no solamente debido a que posibilita trasladar los datos y su entendimiento, sino que también consigue el reforzamiento de los vínculos interpersonales. Cuando esta comunicación es horizontal se consigue promover respeto y apertura entre los dirigentes y el personal.

Además, también son similares a los del estudio desarrollado por Rugel et al. (2023), donde se llega a la conclusión de que, indudablemente el ambiente de la institución va a incidir en el rendimiento docente, a causa de que es importante generar un entorno positivo que colabore al fortalecimiento de destrezas tomando en consideración el perfil docente, de este modo se asocia para asegurar una mejor gestión académica. Y a la vez, con la indagación efectuada por Morillo et al. (2023), en la que como resultado se llega a concluir que la gestión del clima institucional y el desempeño de los docentes son apreciados por lo general como buena, del mismo modo que sus correspondientes dimensiones; y la correlación que existe entre estas y estimada por el Rho de Spearman fue fuerte positiva.

También se halló, que en tanto el ambiente laboral se halla en un nivel bueno según percepción del 52% de los docentes, el desempeño de los mismos alcanza un nivel alto. Por su parte, respecto de las correlaciones, siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.746, que simboliza una alta correlación positiva entre dimensión- variable, y presentando un nivel de significancia $p=0.000$, se demuestra que hay vínculo significativo entre el ambiente laboral y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Han sido seleccionados para esta confrontación de resultados, los del estudio desarrollado por López y Escalante (2023), dado que en el mismo, se concluyó que hay un vínculo moderado, positivo y significativo al conseguir 0,623, entre el ambiente en la institución y la gestión del rendimiento docente, habiendo una $r=0,275$ correlación media para la comunicación y el ambiente en la institución de igual modo para la confianza y motivación y el ambiente organizacional hay una correlación media de $r=0,516$ y $r= 406$. Y, además, con el de Morante (2023), debido a que los resultados presentaron que el sesenta y ocho por ciento de maestros señalaron que el ambiente de la institución es regular y un veinte por ciento es bajo, de la misma manera para comunicación, motivación, participación y confianza es regular. Por otra parte, el rendimiento pedagógico está en un nivel bajo con ocho por ciento y cuarenta y ocho por ciento en un nivel regular. Afirmando que un 95% de confianza la existencia de asociación entre las dos variables. Permitiendo concluir que, hay una correlación positiva moderada de ($r= 0,548$) según el coeficiente de Spearman.

Sumado a los anteriores, se encontró que en tanto las relaciones personales se hallan en un nivel bueno según percepción del 52% de los docentes, el desempeño de los mismos alcanza un nivel alto. Por su parte, respecto de las correlaciones, siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.731, que simboliza una alta correlación positiva entre dimensión- variable, y presentando un nivel de significancia $p=0.000$, se demuestra que hay vínculo significativo entre las relaciones personales y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Los resultados de esta hipótesis son equiparables a los hallados en el estudio de Espejo et al. (2022), debido a que los resultados demostraron que el 84,1% apreció

que el ambiente institucional es bueno y el sesenta y nueve por ciento manifiesta que el *engagement* laboral es alto. Concluyen que hay evidencia suficiente para confirmar que el ambiente institucional posee un grado de influencia inferior en el *engagement* laboral, el que, no obstante, puede ser superior si los centros de educación no toman en consideración medidas de prevención. Asimismo, con los de la indagación realizado por Quintanilla et al. (2022), en el que concluyeron que el clima en el trabajo tiene una relevante asociación con el desempeño docente en el universo poblacional estudiado a causa de que su incidencia se manifiesta en el producto directamente proporcional entre respuestas favorables de las cuestiones consideradas para la investigación del entorno laboral y la apreciación de su propio rendimiento docente que de igual modo lo valoran como positivo.

La tabla 5 permite observar que en tanto la autorrealización se halla en un nivel bueno según percepción del 50% de los docentes, el desempeño de los mismos alcanza un nivel alto. Por su parte, respecto de las correlaciones, siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.805, que simboliza una alta correlación positiva entre dimensión- variable, y presentando un nivel de significancia $p=0.000$, se comprueba que hay vínculo significativo entre la realización personal y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Para establecer semejanzas en los resultados se ha considerado la indagación de Aldaz, et al. (2022), debido a que como producto final se verificó que hay un grado de significancia menos de 0.05, comprobando que el ambiente institucional que se aprecia en el centro educativo incidió en el rendimiento en el trabajo del personal y, en consecuencia, hay una marcada correlación entre las dos variables. Y, sumado a este, el de Quispe et al. (2023), en el cual concluyeron que el liderazgo transformacional influye en el ambiente en la institución y el desempeño docente de un centro educativo.

Por último, es preciso señalar que el estudio del clima institucional es sumamente importante en la generalidad de los ámbitos organizacionales, a causa de que estimula el mejoramiento constante del escenario y en especial permite conseguir un adecuado nivel en su rendimiento, priorizando los recursos humanos. Esta situación de igual modo se presenta en las instituciones educativas de distinto nivel, de allí que, en todo momento, una de sus metas estratégicas de los mismos, es el

de disponer de un ambiente Institucional apropiado, que beneficie la calidad educativa, para provecho de cada actor. Contar con un adecuado clima institucional permitirá tener en el centro de educación un maestro satisfecho y motivado, que se desempeñe con mayor empeño en su quehacer educativo para lograr la adecuada formación del estudiantado. El clima de la institución tiene que ser un componente de dinamización, motivación e influencia benéfica en el rendimiento docente; en relación con eso, es preciso generar un entorno apropiado en el cual se ejerza la tolerancia y respeto que tiene que haber entre todos, lo que es un elemento esencial para que el potencial humano pueda coexistir de modo armonioso.

VI. CONCLUSIÓN

1. Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023; siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.802, que simboliza una alta correlación positiva entre las variables, y significancia ($p<0.01$).
2. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023; siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.776, que simboliza una alta correlación positiva entre dimensión- variable, con significancia ($p<0.01$).
3. Existe relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023; siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.746, que simboliza una alta correlación positiva entre dimensión- variable, con significancia ($p<0.01$).
4. Existe relación significativa entre las relaciones personales y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023; siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.731, que simboliza una alta correlación positiva entre dimensión- variable, con significancia ($p<0.01$).
5. Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023; siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Spearman=0.805, que simboliza una alta correlación positiva entre dimensión- variable, con significancia ($p<0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se sugiere a los Directores de la red educativa promover un agradable clima institucional en sus respectivas instituciones, de forma tal que la plana docente consiga a cabalidad poner en ejercicio sus potencialidades, dado que el clima institucional es de suma importancia en el escenario educativo, es preciso desarrollar estrategias dentro de los centros que posibiliten la identificación de aspectos clave que puedan estar teniendo incidencia negativa en el clima institucional para eliminarlos, de manera que se facilite el cambio y se logre mejoras en el escenario educativo.
- 2.** Se invoca a los Directores de la red educativa, desarrollar programas de reconocimiento de desempeño docente, toda vez que el reconocimiento es un valioso instrumento para la mejora del mismo. Estos programas permitirán premiar el esfuerzo de la plana docente, reconociendo el trabajo realizado, siendo premiados en primer término aquellos docentes que consigan buenos resultados en las evaluaciones de desempeño y que demuestren responsabilidad en el cumplimiento de su quehacer académico. Pudiendo recibir como recompensas premios, bonos, días libres, etc.; el sentir que su trabajo es reconocido los motivará a seguir esforzándose y dando lo mejor de sí.
- 3.** Se sugiere a los Directores de la red educativa, generar un clima estimulante y agradable en el ámbito educativo que promueva la confianza entre los diferentes actores educativos, volviendo más productivas las labores académicas. Para ello, es preciso acercarse a la plana docente para que esta reconozca sus falencias y destrezas académicas, realizando un trabajo coordinado dentro de un ambiente de certidumbre y confianza, promoviendo por parte de las instituciones una cultura de evaluación objetiva y justa en un ambiente de discusión, reflexión y crítica constructiva, que permita el adecuado desempeño docente dentro de un clima institucional propicio.
- 4.** Se exhorta a los Directores de la red educativa, implementar dentro de sus entidades políticas educativas enfocadas en promover una cultura comunicativa entre los distintos actores educativos, con el objetivo de asegurar un trato armónico y cordial que posibilite mantener un adecuado clima institucional. Asimismo, los directores y autoridades educativas deberán mostrar actitud proactiva que promueva confianza y motive a la plana docente, ello se logrará

a través de una comunicación abierta y bidireccional, reforzando a su vez el entendimiento y respeto mutuo con los demás actores educativos.

5. Se recomienda a los Directores de la red educativa, llevar a cabo actividades de recreación con la plana docente, de forma tal que se fomente un clima agradable de armonía y unión, esto producirá en los docentes sentido de pertenencia para con la institución educativa incidiendo en su desempeño. Además, para fortalecer el adecuado clima institucional, se debe contemplar a la totalidad de los actores educativos a través de diversas actividades que promuevan el compañerismo, participación, apoyo y coordinación, lo que permitirá lograr los objetivos académicos, para lo cual es preciso destinar adecuados ambientes físicos que permitan llevar a cabo estas actividades.
6. Se sugiere a los Directores de la red educativa, efectuar talleres en las entidades educativas a su cargo para capacitar a los docentes en el desarrollo de sus destrezas blandas y sociales, con la finalidad de reforzar y mejorar los vínculos interpersonales que estos efectúan en su quehacer educativo. Esto sin duda repercutirá en una mejor convivencia educativa, donde los docentes tendrán la posibilidad de desarrollar mejores relaciones interpersonales tanto con sus colegas como con los demás actores educativos, tales como el estudiantado y progenitores; siendo la mejora de dichas relaciones una poderosa herramienta para fortalecer el clima institucional.
7. Se invoca a los Directores de la red educativa, contratar tanto profesionales del ámbito de la psicología, como desarrollar programas de coaching que permitan mejorar el desempeño de los docentes para que estos alcancen sus metas laborales y personales. Dentro de las acciones que estos profesionales deberán realizar se deben contemplar encuestas para conocer las aspiraciones y dificultades que atraviesan los docentes, el desarrollo de reuniones donde se escuche la perspectiva que tiene cada docente del trabajo que realiza y de su satisfacción con el mismo; de manera que sea posible ayudar a aquellos que presenten problemas para lograr sus objetivos personales que les permita sentirse realizados tanto como profesionales y como persona.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. y Oseda, D. (2022). *Taller de investigación I. Modulo nº 2*. Primera edición. Universidad Nacional de Huancavelica <https://www.unh.edu.pe/>
- Aldaz, M. Alvarado, M. Castro, M. y Fajardo, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Ángel, S. y Ávila, E. (2022). Clima organizacional, convivencia escolar y desempeño profesional: triada importante en el contexto educativo ecuatoriano. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 109–128. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/10>
- Angulo, W. (2020). *Habilidades gerenciales en el clima institucional de un Ministerio Público de Lima, 2019*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41054/Angulo_CW.pdf?sequence=1&isAllo
- Arias, J. Holgado, J. Tafur, T. Vásquez, M. (2020). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Primera edición. Editado por Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3109>
- Arias, W., Lazo, J. y Quintana, S. (2019). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81-89. <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/html/>
- Arispe, C. Yangali, J. Guerero, M. Rivera, O. Acua, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Primera edición. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bernal, Á. Bello, J. Cedeño, G. y Bernal, M. (2023). Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva. *Domino de las Ciencias*, 9(1), 197–226. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i1.3131>
- Cabero, J., Llorente, M. del C. y Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo.

- RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261–279.
<http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/17206>
- Calderón, C., Racines, M., Castañeda, G. y Rodríguez, F. (2021). Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia. *CPAH Scientific Journal of Health*, 5(1), 734–759.
<https://doi.org/10.56238/cpahjournalv5n1-006>
- Conte, E. (2020). Perspectivas da performance docente à luz das tecnologias digitais. *Educar em Revista*, 36, 1–19. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.62506>
- Crevoisier, L. y Guerra, S. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes*. [Tesis de maestría], Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/1013/Crevoisier%20De%20La%20Cruz%2C%20LR%3B%20Guerra%20Huallpa%2C%20SDP_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Danielson, C. (2020). *The Framework for Teaching Evaluation Instrument*. ASCD.
- Dávila, R. (2022). Desempeño docente y uso de TIC durante la emergencia sanitaria por Covid-19 en una universidad peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 402-411.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3237>
- Díaz de la Cruz, E. y Merino, T. del R. (2020). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel N° 03 – Trujillo – 2017. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15).
<https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3906>
- Domingo, J. (2020). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. *RMIE*, 24(82), 897-911. <http://www.cielo.org.mx/pdf/rmie/v24n82/1405-6666-rmie-24-82-897.pdf>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 717–739.
- Espejo, D. Flores, C. Pérez, J. Santos, L. y Paredes, M. (2022). Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(3), 121–128.
<https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1526>

- Flores, E. y Chunga, G. (2023). Acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente de una Red Educativa Rural. *EVSOS*, 1(3), 71–88. <https://doi.org/10.57175/evsos.v1i3.35>
- Fondo, M. (2019) Seis competencias docentes clave para el siglo XXI. *MarcoEle: Revista de didáctica español lengua extranjera*. https://marcoele.com/descargas/29/fondo-competencia_docente.pdf
- Franco, J. Vélez, F. y López, H. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: Estudio de casos (C. Editor & C. Asesor (eds.)). <file:///D:/ASESORIA/virginia/realidd/FRANCO LOPEZ 2018.pdf>
- Hattie, J. (2018). *Visible Learning for Teachers: Maximizing Impact on Learning*. Routledge. http://www.ub.edu/obipd/wpcontent/uploads/2020/06/EI_desempen_o_del_d ocente_como_factor_as.pdf
- 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]. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7336/1/B_ADM_LILIA N.HUERTAS_KEYLA.ZETA_LA.REMUNERACION.ECONOMICA%28%29.pdf
- Inter-American Development Bank [IDB]. (2018). *Annual Report the year in Review*.
- Johnson, S. E., Pas, E. & Bradshaw, C. P. (2017). Extending the understanding of school bullying perpetration: Association with individual, peer, and school characteristics. *Journal of School Psychology*, 65, 36-50.
- López, R. y Escalante, M. (2023). Gestión del clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa n° 3071 "Manuel Tobías García Cerrón". Puente Piedra - Lima 2022. 2022. *IGOVERNANZA*, 6(22), 455–475. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.261>
- Marlene, C. y Rujel, E. M. (2020). *Factores que permiten identificar el uso de la teoría “X” o “Y” de Mc Gregor en la empresa Oechsle que opera en el centro comercial real plaza centro cívico en el periodo 2020* [Tesis, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3922>

- Matos, C. (2023). *Clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la zona sur de Huancayo – Junín*. [Tesis de Doctorado] Universidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9294/T010_20034429_D_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, A. (2018). *Diseño de una metodología basada en la teoría de sistemas, para superar las deficiencias en la gestión administrativa del Instituto Superior Pedagógico “Monseñor Francisco Gonzáles Burga” de Ferreñafe* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG_ca64ad954c532e4914444f566235671f
- Mendoza, C. y Silva, K. (2018). *Desempeño docente*. [Tesis de grado] Universidad Científica del Perú. http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/696/MENDOZA_SILVA_TRABINV_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, J. (2023). Desempeño Docente y sus contradicciones en Instituciones de Educación Media en el Ecuador. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 16(1), 57-66. <https://doi.org/10.37843/rted.v16i1.346>
- Merino, Y. (2021). *Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020*. [Tesis de grado] Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5216/MAE_EDUC_GE_2107.pdf?sequence=2
- MINEDU (2019) *¿Qué aprendizajes logran los estudiantes?* <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/06/Reporte-Nacional2019.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2019). *Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación Secundaria*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6646>
- Morante, V. (2023). *Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Pucará*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106175/Morante_RVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Morillo, J. Villareal, M. Alonzo, O. Aveiga, M. (2023). Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario. *Revista Investigación Operacional* 43(3) 382-391 <https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/43322-11.pdf>
- Oré, A. y Riveros, K. (2017). *Liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial N°151 y 157 - Palpa - Ica* [Tesis de especialidad], Universidad Nacional de Huancavelica, https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH_060f3de532a37360921e8db92b4284e9
- Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W., Hernández, H. y Durán, S. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Revista Espacios*, 41(29), 1-17. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Pariente, I. (2020). Mejoramiento del clima institucional a través de estrategias de gestión en los docentes de la IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa. *VÉRITAS* 21 (2); 21-23. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/273-1-626-2-10-20201105.pdf>.
- Quintanilla, L., Quintanilla, C. y Prieto, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 116-135. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>
- Quispe, S. Dávila, M. Cubas, M. y Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista de investigación en Ciencias de la Educación* 7(27) http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642023000100359&script=sci_arttext
- Rodríguez, C. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de las guaguas centro del sector norte de Quito. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 7508-7525. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4982
- Rugel, J. Esteves, Z. y Tamariz, H. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9031108>

Schneider, B., Ehrhart, M. y Macey, W. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.

Sigüenza, R. (2021). El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. *Facultad Multidisciplinaria de Occidente* 3(2) 126-137 ISSN 29-58-0463

Smith, M. (2020). *Curriculum Theory and Practice*. The Enciclopedia of Informal Education. <http://www.infed.org/biblio/b-curric.html>.

Solorzano, S. (2022). *El clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022*. [Tesis de grado] Universidad Católica los Ángeles Chimbote. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33044/APRENDAZAJES_CLIMA_INSTITUCIONAL_SOLORIZANO_HERRERA_SILVIA_ANITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, M. (2017). *Convivencia escolar: dimensiones, programas y evaluación*. [Tesis, doctoral, Universidad Pública de Navarra]. <https://academicae.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/28899/TesisdoctoralMªAsunciónVegaOsés.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velásquez, C. (2023). *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Fernando-Chalaco*. [Tesis de maestría], Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/6155/MAE_EDUC_GE_2301.pdf?sequence=2&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima institucional	Es el ambiente generado en una Institución Educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales (Díaz y Merino, 2020).	Esta variable fue operacionalizada por medio de 4 dimensiones: Comunicación, ambiente laboral, relaciones personales, autorrealización; esto con la finalidad de medir el nivel del clima institucional en una red educativa de primaria Junín 2023. Para ello fue aplicado un cuestionario compuesto por 20 ítems.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ambiente colaborativo ▪ Transparencia ▪ Colaboración ▪ Opinión 	De intervalo-Tipo Likert
			Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positivo ▪ Dirección ▪ Trabajo activo ▪ Logros 	
			Relaciones personales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positivismo ▪ Cordialidad ▪ Calidad ▪ Respeto 	Regular
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ambiente ▪ Políticas ▪ Administración ▪ Entorno laboral 	Mala

Nota. Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Variable 2: Desempeño docente	Es el actuar profesional de manera eficiente destacando el compromiso en el ejercicio de guiar, encaminar, conducir y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje; complementado con la práctica didáctica y curricular dentro de la institución, así como el servicio a la sociedad de manera externa en una institución democrática donde predominen espacios de intercambio, la colaboración, el respeto a la diversidad y un currículo que priorice al estudiante (Conte, 2020).	Esta variable se operacionalizó por medio de 4 dimensiones: planificación, mediación pedagógica, participación en la gestión de la institución educativa, identidad y desarrollo profesional; esto con la finalidad de medir el nivel del desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Para ello fue aplicado un cuestionario compuesto por 20 ítems.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Detalle ▪ Calidad ▪ Colaboración ▪ Obstáculo 	De intervalo-Tipo Likert	
			Mediación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contenido educativo ▪ Adaptación ▪ Estilos de aprendizajes ▪ Resolución de problemas 		
			Participación en la gestión de la institución educativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción laboral ▪ Involucramiento ▪ Participación ▪ Desarrollo profesional 		Alto
			Identidad y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprendizaje ▪ Desarrollo continuo ▪ Crecimiento profesional ▪ Reflexión 		Medio
					Bajo	

Nota. Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1:	Tipo: Aplicada
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023?	Determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.	Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.	Clima institucional Dimensiones -Comunicación - Ambiente Laboral -Relaciones Personales -Autorrealización	Enfoque: Cuantitativo Diseño: diseño no experimental Población y muestra 50 docentes en una red educativa de primaria Junín 2023.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2:	Muestreo
- ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023?	- Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.	- Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.	Desempeño docente	No probabilístico a conveniencia de autor
- ¿Cuál es la relación entre el ambiente laboral y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023?	- Determinar la relación entre el ambiente laboral y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.	- Existe relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.	Dimensiones	Técnica: La encuesta
- ¿Cuál es la relación entre las relaciones personales y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023?	- Determinar la relación entre las relaciones personales y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.	- Existe relación significativa entre las relaciones personales y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.	-Planificación -Mediación pedagógica -Participación en la gestión de la institución educativa -Identidad desarrollo profesional.	Instrumentos: Cuestionario para medir el clima institucional Cuestionario para medir el desempeño docente
- ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023?	- Determinar la relación entre la autorrealización y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.	- Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.		Validez De contenido-juicio de expertos
				Confiabilidad Alfa de Cronbach

red educativa de primaria
Junín 2023?

educativa de primaria Junín
2023

0.742

0.740

**Método de análisis de
datos**

Estadística descriptiva
(Excel)

Estadística inferencial
(SPSS V26)

Anexo 3

Ficha técnica del cuestionario para medir el clima institucional

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el clima institucional										
Autor y año:	Quispe Chuquillanqui, Isabel (2023)										
Objetivo del instrumento:	Medir el clima institucional en una red educativa de primaria Junín 2023.										
Usuarios:	Docentes en una red educativa de primaria Junín 2023										
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas de Junín										
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Presencial- cuestionario impreso										
Estructura	<p>El instrumento agrupa 4 dimensiones, las mismas que cuentan con 5 ítems, totalizando 20 preguntas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Comunicación- Ambiente laboral- Relaciones personales- Autorrealización										
Alternativas de respuesta	<table><tr><td>Siempre</td><td>4</td></tr><tr><td>Casi siempre</td><td>3</td></tr><tr><td>A veces</td><td>2</td></tr><tr><td>Casi nunca</td><td>1</td></tr><tr><td>Nunca</td><td>0</td></tr></table>	Siempre	4	Casi siempre	3	A veces	2	Casi nunca	1	Nunca	0
Siempre	4										
Casi siempre	3										
A veces	2										
Casi nunca	1										
Nunca	0										
Escala general de la variable	Bueno Regular Malo										
Validez:	En este estudio la validez fue de contenido fue determinada a través de la aprobación de tres expertos con grado de doctorado y Maestría en Educación, quienes luego de hacer la revisión correspondiente de cada uno de los ítems de ambos instrumentos, evaluaron positivamente su aplicabilidad.										

Confiabilidad:

Se llevó a cabo un exhaustivo estudio de confiabilidad mediante la implementación de una prueba piloto, las respuestas se han calculado usando la herramienta estadística SPSS (V26) mediante la prueba del Alfa de Cronbach.

En el cuestionario que mide el clima institucional a través de esta prueba se obtuvo un valor de 0.000, lo que indica que el nivel de confiabilidad del instrumento es aceptable.

Ficha técnica del cuestionario para medir el desempeño docente

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el desempeño docente										
Autor y año:	Quispe Chuquillanqui, Isabel (2023)										
Objetivo del instrumento:	medir el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.										
Usuarios:	Docentes en una red educativa de primaria Junín 2023										
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas de Junín										
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Presencial- cuestionario impreso										
Estructura	<p>El instrumento agrupa 4 dimensiones, las mismas que cuentan con 5 ítems, totalizando 20 preguntas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Planificación- Mediación pedagógica- Participación en la gestión de la institución educativa- Identidad y desarrollo profesional										
Alternativas de respuesta	<table><tr><td>Siempre</td><td>4</td></tr><tr><td>Casi siempre</td><td>3</td></tr><tr><td>A veces</td><td>2</td></tr><tr><td>Casi nunca</td><td>1</td></tr><tr><td>Nunca</td><td>0</td></tr></table>	Siempre	4	Casi siempre	3	A veces	2	Casi nunca	1	Nunca	0
Siempre	4										
Casi siempre	3										
A veces	2										
Casi nunca	1										
Nunca	0										
Escala general de la variable	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>										
Validez:	<p>En este estudio la validez fue de contenido fue determinada a través de la aprobación de tres expertos con grado de doctorado y Maestría en Educación, quienes luego de hacer la revisión correspondiente de cada uno de los ítems de ambos instrumentos, evaluaron positivamente su aplicabilidad.</p>										

Confiabilidad:

Se llevó a cabo un exhaustivo estudio de confiabilidad mediante la implementación de una prueba piloto, las respuestas se han calculado usando la herramienta estadística SPSS (V26) mediante la prueba del Alfa de Cronbach.

En el cuestionario que mide el desempeño docente a través de esta prueba se obtuvo un valor de 0.000, lo que indica que el nivel de confiabilidad del instrumento es aceptable.

Anexo 4

Cuestionario para medir el clima institucional

El presente cuestionario tiene por objetivo medir el clima institucional en una red educativa de primaria Junín 2023. Solicitamos su colaboración para el desarrollo del cuestionario, garantizando por nuestra parte que los datos que nos brinde serán de uso estrictamente académico. Marque con un aspa “X” la respuesta que usted considere correcta. Agradezco anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES:

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

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

N°	Ítems	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
Comunicación						
1	Considera que la comunicación en su institución es efectiva para fomentar un ambiente colaborativo entre el personal docente					
2	La administración promueve activamente la comunicación transparente y abierta con los docentes para abordar temas relacionados con la mejora institucional					
3	Siente que la falta de comunicación adecuada ha afectado negativamente la colaboración entre los docentes y la consecución de objetivos institucionales					
4	Cree que la institución brinda oportunidades suficientes para que los docentes expresen sus opiniones y sugerencias con respecto a decisiones que afectan su labor y el entorno de trabajo					
5	Considera que una comunicación más efectiva en su institución podría contribuir significativamente a mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer las relaciones entre los docentes					
Ambiente laboral						
6	Considera que el ambiente laboral en su institución es positivo					

7	Siente que la comunicación entre el personal y la dirección de la institución es efectiva para resolver problemas relacionados con el ambiente laboral					
8	Cree que se promueve activamente el trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes en su institución					
9	Siente que las políticas y normativas de la institución contribuyen positivamente al ambiente laboral de los docentes					
10	Considera que la institución valora y reconoce adecuadamente los logros y esfuerzos de los docentes en la creación de un buen clima laboral					
Relaciones personales						
11	Considera que las relaciones personales entre los docentes en su institución son generalmente positivas					
12	Cree que las relaciones cordiales entre el personal docente influyen positivamente en la colaboración y el trabajo en equipo					
13	Siente que la comunicación abierta entre colegas docentes es fomentada en su entorno laboral					
14	Piensa que la calidad de las relaciones interpersonales entre docentes afecta el ambiente de aprendizaje de los estudiantes					
15	Opina que las interacciones respetuosas y amigables entre el personal docente contribuyen a su satisfacción laboral					
Autorrealización						
16	Considera que el clima institucional favorece la autorrealización de los docentes					
17	Cree que las políticas y prácticas de la institución apoyan el desarrollo personal y profesional de los docentes					
18	Siente que la administración de la institución valora y promueve la creatividad y la innovación entre los docentes					
19	Considera que el ambiente de trabajo influye positivamente en su sentido de realización personal como docente					
20	Cree que la institución provee oportunidades para el crecimiento profesional que contribuyen a su autorrealización como docente					

¡¡Gracias!!

Questionario para medir el desempeño docente

El presente cuestionario tiene por objetivo medir el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Solicitamos su colaboración para el desarrollo del cuestionario, garantizando por nuestra parte que los datos que nos brinde serán de uso estrictamente académico. Marque con un aspa "X" la respuesta que usted considere correcta. Agradezco anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES:

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

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

N°	Ítems	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
Planificación						
1	Considera que la planificación detallada es esencial para un desempeño docente efectivo					
2	Cree que la falta de una planificación adecuada puede afectar negativamente la calidad de la enseñanza					
3	Siente que la planificación flexible permite adaptarse mejor a las necesidades cambiantes de los estudiantes					
4	Considera que la colaboración con otros docentes en la planificación puede enriquecer las estrategias pedagógicas					
5	Opina que la falta de tiempo es un obstáculo significativo para llevar a cabo una planificación exhaustiva en su labor docente					
Mediación pedagógica						
6	Considera que la mediación pedagógica mejora la claridad en la transmisión de los contenidos educativos					
7	Cree que la mediación pedagógica fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje					

8	Considera que la mediación pedagógica contribuye a la adaptación de los contenidos a diferentes estilos de aprendizaje					
9	Cree que la mediación pedagógica influye en la resolución efectiva de problemas de aprendizaje en el aula					
10	Opina que la mediación pedagógica fortalece la relación entre docentes y estudiantes al facilitar un ambiente de comunicación abierta					
Participación en la gestión de la institución educativa						
11	Considera que la participación activa en la gestión de la institución educativa influye positivamente en su satisfacción laboral					
12	Cree que la colaboración en la toma de decisiones institucionales contribuye a mejorar la calidad de la educación que brinda					
13	Siente que su involucramiento en la planificación curricular y actividades escolares repercute en su motivación como docente					
14	Opina que la comunicación abierta con la dirección de la institución favorece su capacidad para abordar desafíos en el aula					
15	Cree que la participación en comités y grupos de trabajo institucionales impacta positivamente en su desarrollo profesional como docente					
Identidad y desarrollo profesional						
16	Considera que su sentido de identidad profesional influye en la calidad de su enseñanza					
17	Cree que el desarrollo continuo de sus habilidades docentes es esencial para su crecimiento profesional					
18	Siente que su institución ofrece suficientes oportunidades para fortalecer su identidad y crecimiento profesional					
19	Considera que una mayor comprensión de su identidad profesional podría llevar a una mejora en la colaboración con sus colegas					
20	Cree que la reflexión constante sobre su desarrollo profesional impacta positivamente en el logro de los objetivos educativos de sus estudiantes					

¡¡Gracias!!

Anexo 5

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Clima institucional y desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Investigadora: Isabel Quispe Chuquillanqui

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima institucional y desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa de maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución RED “Docentes interactivos rumbo al éxito ”

El estudio busca contribuir al conocimiento sobre la importancia del clima institucional en el ámbito educativo y cómo este puede afectar directamente el desempeño docente. Se espera que los resultados y recomendaciones obtenidas sean útiles para que las autoridades educativas y directivas de la institución puedan implementar medidas que promuevan un ambiente laboral más favorable y propicio para el desarrollo profesional y personal de los docentes, repercutiendo en una mejora significativa de la calidad educativa en la red educativa de primaria-Junín en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Clima institucional y desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en los ambientes de las instituciones educativas. Las respuestas al

cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Su hijo puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de su hijo en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su hijo tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Quispe Chuquillanqui Isabel email: isabelquispechuquillanqui@gmail.com y Docente asesora Dr. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen email: lilette2021@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos.....Fecha y hora: ...



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 18 de septiembre de 2023

CARTA N° 616-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Prof. Jhony Canchari Aire

Coordinador

RED "DOCENTES INTERACTIVOS RUMBO AL ÉXITO"

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **ISABEL QUISPE CHUQUILLANQUI**, del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA RED DE PRIMARIA -JUNÍN 2023”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente, en una red educativa de primaria - Junín 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 6

MATRIZ DE EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

N.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	Considera que la comunicación en su institución es efectiva para fomentar un ambiente colaborativo entre el personal docente	✓		✓		✓		
2	La administración promueve activamente la comunicación transparente y abierta con los docentes para abordar temas relacionados con la mejora institucional	✓		✓		✓		
3	Siente que la falta de comunicación adecuada ha afectado negativamente la colaboración entre los docentes y la consecución de objetivos institucionales	✓		✓		✓		
4	Cree que la institución brinda oportunidades suficientes para que los docentes expresen sus opiniones y sugerencias con respecto a decisiones que afectan su labor y el entorno de trabajo	✓		✓		✓		
5	Considera que una comunicación más efectiva en su institución podría contribuir significativamente a mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer las relaciones entre los docentes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Ambiente laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que el ambiente laboral en su institución es positivo	✓		✓		✓		
7	Siente que la comunicación entre el personal y la dirección de la institución es efectiva para resolver problemas relacionados con el ambiente laboral	✓		✓		✓		

8	Cree que se promueve activamente el trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes en su institución	✓		✓		✓		
9	Siente que las políticas y normativas de la institución contribuyen positivamente al ambiente laboral de los docentes	✓		✓		✓		
10	Considera que la institución valora y reconoce adecuadamente los logros y esfuerzos de los docentes en la creación de un buen clima laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones personales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que las relaciones personales entre los docentes en su institución son generalmente positivas	✓		✓		✓		
12	Cree que las relaciones cordiales entre el personal docente influyen positivamente en la colaboración y el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
13	Siente que la comunicación abierta entre colegas docentes es fomentada en su entorno laboral	✓		✓		✓		
14	Piensa que la calidad de las relaciones interpersonales entre docentes afecta el ambiente de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Opina que las interacciones respetuosas y amigables entre el personal docente contribuyen a su satisfacción laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que el clima institucional favorece la autorrealización de los docentes	✓		✓		✓		
17	Cree que las políticas y prácticas de la institución apoyan el desarrollo personal y profesional de los docentes	✓		✓		✓		
18	Siente que la administración de la institución valora y promueve la creatividad y la innovación entre los docentes	✓		✓		✓		

19	Considera que el ambiente de trabajo influye positivamente en su sentido de realización personal como docente	✓		✓		✓	
20	Cree que la institución provee oportunidades para el crecimiento profesional que contribuyen a su autorrealización como docente	✓		✓		✓	

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Wilder PRUDENCIO CAPCHA DNI: 20069565

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

04 de setiembre del 2023


 Dr. Wilder Prudencio Capcha
 DIRECTOR
 C M 1020069565
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

MATRIZ DE EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Planificación							
1	Considera que la planificación detallada es esencial para un desempeño docente efectivo	✓		✓		✓		
2	Cree que la falta de una planificación adecuada puede afectar negativamente la calidad de la enseñanza	✓		✓		✓		
3	Siente que la planificación flexible permite adaptarse mejor a las necesidades cambiantes de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Considera que la colaboración con otros docentes en la planificación puede enriquecer las estrategias pedagógicas	✓		✓		✓		
5	Opina que la falta de tiempo es un obstáculo significativo para llevar a cabo una planificación exhaustiva en su labor docente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Mediación pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que la mediación pedagógica mejora la claridad en la transmisión de los contenidos educativos	✓		✓		✓		
7	Cree que la mediación pedagógica fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	Considera que la mediación pedagógica contribuye a la adaptación de los contenidos a diferentes estilos de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Cree que la mediación pedagógica influye en la resolución efectiva de problemas de aprendizaje en el aula	✓		✓		✓		

10	Opina que la mediación pedagógica fortalece la relación entre docentes y estudiantes al facilitar un ambiente de comunicación abierta	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la institución educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que la participación activa en la gestión de la institución educativa influye positivamente en su satisfacción laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Cree que la colaboración en la toma de decisiones institucionales contribuye a mejorar la calidad de la educación que brinda	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Siente que su involucramiento en la planificación curricular y actividades escolares repercute en su motivación como docente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Opina que la comunicación abierta con la dirección de la institución favorece su capacidad para abordar desafíos en el aula	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Cree que la participación en comités y grupos de trabajo institucionales impacta positivamente en su desarrollo profesional como docente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 4: Identidad y desarrollo profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que su sentido de identidad profesional influye en la calidad de su enseñanza	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Cree que el desarrollo continuo de sus habilidades docentes es esencial para su crecimiento profesional	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

18	Siente que su institución ofrece suficientes oportunidades para fortalecer su identidad y crecimiento profesional	✓		✓		✓	
19	Considera que una mayor comprensión de su identidad profesional podría llevar a una mejora en la colaboración con sus colegas	✓		✓		✓	
20	Cree que la reflexión constante sobre su desarrollo profesional impacta positivamente en el logro de los objetivos educativos de sus estudiantes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Wilder PRUDENCIO CAPCHA DNI: 20069565

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

04 de setiembre del 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Dr. Wilder Prudencio Capcha
 DIRECTOR
 C. M. 1020069565

MATRIZ DE EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

N.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	Considera que la comunicación en su institución es efectiva para fomentar un ambiente colaborativo entre el personal docente	✓		✓		✓		
2	La administración promueve activamente la comunicación transparente y abierta con los docentes para abordar temas relacionados con la mejora institucional	✓		✓		✓		
3	Siente que la falta de comunicación adecuada ha afectado negativamente la colaboración entre los docentes y la consecución de objetivos institucionales	✓		✓		✓		
4	Cree que la institución brinda oportunidades suficientes para que los docentes expresen sus opiniones y sugerencias con respecto a decisiones que afectan su labor y el entorno de trabajo	✓		✓		✓		
5	Considera que una comunicación más efectiva en su institución podría contribuir significativamente a mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer las relaciones entre los docentes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Ambiente laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que el ambiente laboral en su institución es positivo	✓		✓		✓		
7	Siente que la comunicación entre el personal y la dirección de la institución es efectiva para resolver problemas relacionados con el ambiente laboral	✓		✓		✓		

8	Cree que se promueve activamente el trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes en su institución	✓		✓		✓		
9	Siente que las políticas y normativas de la institución contribuyen positivamente al ambiente laboral de los docentes	✓		✓		✓		
10	Considera que la institución valora y reconoce adecuadamente los logros y esfuerzos de los docentes en la creación de un buen clima laboral	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Relaciones personales		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que las relaciones personales entre los docentes en su institución son generalmente positivas	✓		✓		✓		
12	Cree que las relaciones cordiales entre el personal docente influyen positivamente en la colaboración y el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
13	Siente que la comunicación abierta entre colegas docentes es fomentada en su entorno laboral	✓		✓		✓		
14	Piensa que la calidad de las relaciones interpersonales entre docentes afecta el ambiente de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Opina que las interacciones respetuosas y amigables entre el personal docente contribuyen a su satisfacción laboral	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Autorrealización		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que el clima institucional favorece la autorrealización de los docentes	✓		✓		✓		
17	Cree que las políticas y prácticas de la institución apoyan el desarrollo personal y profesional de los docentes	✓		✓		✓		
18	Siente que la administración de la institución valora y promueve la creatividad y la innovación entre los docentes	✓		✓		✓		

19	Considera que el ambiente de trabajo influye positivamente en su sentido de realización personal como docente	✓		✓		✓	
20	Cree que la institución provee oportunidades para el crecimiento profesional que contribuyen a su autorrealización como docente	✓		✓		✓	

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres Mg. Sonia R. Quispe Chuquillanqui DNI: 20032780

Especialidad del validador: Mg en educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

08 de setiembre del 2023


 Mg. Sonia R. Quispe Chuquillanqui
 C.M. 1020032780
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

MATRIZ DE EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Planificación							
1	Considera que la planificación detallada es esencial para un desempeño docente efectivo	✓		✓		✓		
2	Cree que la falta de una planificación adecuada puede afectar negativamente la calidad de la enseñanza	✓		✓		✓		
3	Siente que la planificación flexible permite adaptarse mejor a las necesidades cambiantes de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Considera que la colaboración con otros docentes en la planificación puede enriquecer las estrategias pedagógicas	✓		✓		✓		
5	Opina que la falta de tiempo es un obstáculo significativo para llevar a cabo una planificación exhaustiva en su labor docente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Mediación pedagógica							
6	Considera que la mediación pedagógica mejora la claridad en la transmisión de los contenidos educativos	✓		✓		✓		
7	Cree que la mediación pedagógica fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	Considera que la mediación pedagógica contribuye a la adaptación de los contenidos a diferentes estilos de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Cree que la mediación pedagógica influye en la resolución efectiva de problemas de aprendizaje en el aula	✓		✓		✓		

10	Opina que la mediación pedagógica fortalece la relación entre docentes y estudiantes al facilitar un ambiente de comunicación abierta	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la institución educativa		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que la participación activa en la gestión de la institución educativa influye positivamente en su satisfacción laboral	✓		✓		✓		
12	Cree que la colaboración en la toma de decisiones institucionales contribuye a mejorar la calidad de la educación que brinda	✓		✓		✓		
13	Siente que su involucramiento en la planificación curricular y actividades escolares repercute en su motivación como docente	✓		✓		✓		
14	Opina que la comunicación abierta con la dirección de la institución favorece su capacidad para abordar desafíos en el aula	✓		✓		✓		
15	Cree que la participación en comités y grupos de trabajo institucionales impacta positivamente en su desarrollo profesional como docente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Identidad y desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que su sentido de identidad profesional influye en la calidad de su enseñanza	✓		✓		✓		
17	Cree que el desarrollo continuo de sus habilidades docentes es esencial para su crecimiento profesional	✓		✓		✓		

18	Siente que su institución ofrece suficientes oportunidades para fortalecer su identidad y crecimiento profesional	✓		✓		✓	
19	Considera que una mayor comprensión de su identidad profesional podría llevar a una mejora en la colaboración con sus colegas	✓		✓		✓	
20	Cree que la reflexión constante sobre su desarrollo profesional impacta positivamente en el logro de los objetivos educativos de sus estudiantes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres Mg. Sonia R. Quispe Chuquillanqui DNI: 20032780

Especialidad del validador: Mg en educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

08 de setiembre del 2023



Mg. Sonia R. Quispe Chuquillanqui
DNI: 20032780

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

MATRIZ DE EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

N.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	Considera que la comunicación en su institución es efectiva para fomentar un ambiente colaborativo entre el personal docente	✓		✓		✓		
2	La administración promueve activamente la comunicación transparente y abierta con los docentes para abordar temas relacionados con la mejora institucional	✓		✓		✓		
3	Siente que la falta de comunicación adecuada ha afectado negativamente la colaboración entre los docentes y la consecución de objetivos institucionales	✓		✓		✓		
4	Cree que la institución brinda oportunidades suficientes para que los docentes expresen sus opiniones y sugerencias con respecto a decisiones que afectan su labor y el entorno de trabajo	✓		✓		✓		
5	Considera que una comunicación más efectiva en su institución podría contribuir significativamente a mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer las relaciones entre los docentes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Ambiente laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que el ambiente laboral en su institución es positivo	✓		✓		✓		
7	Siente que la comunicación entre el personal y la dirección de la institución es efectiva para resolver problemas relacionados con el ambiente laboral	✓		✓		✓		

8	Cree que se promueve activamente el trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes en su institución	✓		✓		✓		
9	Siente que las políticas y normativas de la institución contribuyen positivamente al ambiente laboral de los docentes	✓		✓		✓		
10	Considera que la institución valora y reconoce adecuadamente los logros y esfuerzos de los docentes en la creación de un buen clima laboral	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Relaciones personales		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que las relaciones personales entre los docentes en su institución son generalmente positivas	✓		✓		✓		
12	Cree que las relaciones cordiales entre el personal docente influyen positivamente en la colaboración y el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
13	Siente que la comunicación abierta entre colegas docentes es fomentada en su entorno laboral	✓		✓		✓		
14	Piensa que la calidad de las relaciones interpersonales entre docentes afecta el ambiente de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Opina que las interacciones respetuosas y amigables entre el personal docente contribuyen a su satisfacción laboral	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Autorrealización		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que el clima institucional favorece la autorrealización de los docentes	✓		✓		✓		
17	Cree que las políticas y prácticas de la institución apoyan el desarrollo personal y profesional de los docentes	✓		✓		✓		
18	Siente que la administración de la institución valora y promueve la creatividad y la innovación entre los docentes	✓		✓		✓		

18	Siente que su institución ofrece suficientes oportunidades para fortalecer su identidad y crecimiento profesional	✓		✓		✓	
19	Considera que una mayor comprensión de su identidad profesional podría llevar a una mejora en la colaboración con sus colegas	✓		✓		✓	
20	Cree que la reflexión constante sobre su desarrollo profesional impacta positivamente en el logro de los objetivos educativos de sus estudiantes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres Mg. Nola Canchari Aire DNI: 19942779

Especialidad del validador: Mg en educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

08 de setiembre del 2023



Mg. Nola Canchari Aire

DNI 19942779

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

MATRIZ DE EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Planificación							
1	Considera que la planificación detallada es esencial para un desempeño docente efectivo	✓		✓		✓		
2	Cree que la falta de una planificación adecuada puede afectar negativamente la calidad de la enseñanza	✓		✓		✓		
3	Siente que la planificación flexible permite adaptarse mejor a las necesidades cambiantes de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Considera que la colaboración con otros docentes en la planificación puede enriquecer las estrategias pedagógicas	✓		✓		✓		
5	Opina que la falta de tiempo es un obstáculo significativo para llevar a cabo una planificación exhaustiva en su labor docente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Mediación pedagógica							
6	Considera que la mediación pedagógica mejora la claridad en la transmisión de los contenidos educativos	✓		✓		✓		
7	Cree que la mediación pedagógica fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	Considera que la mediación pedagógica contribuye a la adaptación de los contenidos a diferentes estilos de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Cree que la mediación pedagógica influye en la resolución efectiva de problemas de aprendizaje en el aula	✓		✓		✓		

10	Opina que la mediación pedagógica fortalece la relación entre docentes y estudiantes al facilitar un ambiente de comunicación abierta	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la institución educativa		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que la participación activa en la gestión de la institución educativa influye positivamente en su satisfacción laboral	✓		✓		✓		
12	Cree que la colaboración en la toma de decisiones institucionales contribuye a mejorar la calidad de la educación que brinda	✓		✓		✓		
13	Siente que su involucramiento en la planificación curricular y actividades escolares repercute en su motivación como docente	✓		✓		✓		
14	Opina que la comunicación abierta con la dirección de la institución favorece su capacidad para abordar desafíos en el aula	✓		✓		✓		
15	Cree que la participación en comités y grupos de trabajo institucionales impacta positivamente en su desarrollo profesional como docente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Identidad y desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que su sentido de identidad profesional influye en la calidad de su enseñanza	✓		✓		✓		
17	Cree que el desarrollo continuo de sus habilidades docentes es esencial para su crecimiento profesional	✓		✓		✓		

19	Considera que el ambiente de trabajo influye positivamente en su sentido de realización personal como docente	✓		✓		✓	
20	Cree que la institución provee oportunidades para el crecimiento profesional que contribuyen a su autorrealización como docente	✓		✓		✓	

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable . Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres Mg. Nola Canchari Aire DNI: 19942779

Especialidad del validador: Mg en educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

08 de setiembre del 2023



Mg. Nola Canchari Aire

DNI: 19942779

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



PERÚ Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación Junín
UNIDAD EJECUTORA EDUCACIÓN
CONCEPCIÓN



AÑO DE LA UNIDAD LA PAZ Y EL DESARROLLO

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE EL COORDINADOR DE LA RED
"DOCENTES INTERACTIVOS RUMBO AL EXITO" DISTRITO
DE COMAS, PROVINCIA DE CONCEPCIÓN.

HACE CONSTAR:

Que el Sra. ISABEL QUISPE CHUQUILLANQUI, de profesión docente del nivel primaria, con DNI: 43101232, del programa MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos del tema de investigación "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA RED DE PRIMARIA – JUNIN 2023" dicha aplicación lo ha desarrollado en el mes de octubre del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Concepción 05 de noviembre de 2023



PROF. JHONY CANCHARI AIRE
C.M. 104134971
DIRECTOR

PROF. JHONY CANCHARI AIRE
COORDINADOR DE RED
DNI: 41834971

Anexo 7

Confiabilidad del cuestionario para medir el clima institucional

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
COMUNICACIÓN			
1	Considera que la comunicación en su institución es efectiva para fomentar un ambiente colaborativo entre el personal docente	,341	,747
2	La administración promueve activamente la comunicación transparente y abierta con los docentes para abordar temas relacionados con la mejora institucional	,496	,679
3	Siente que la falta de comunicación adecuada ha afectado negativamente la colaboración entre los docentes y la consecución de objetivos institucionales	,616	,621
4	Cree que la institución brinda oportunidades suficientes para que los docentes expresen sus opiniones y sugerencias con respecto a decisiones que afectan su labor y el entorno de trabajo	,668	,602
5	Considera que una comunicación más efectiva en su institución podría contribuir significativamente a mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer las relaciones entre los docentes	,366	,720
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,726$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
AMBIENTE LABORAL			
6	Considera que el ambiente laboral en su institución es positivo	,515	,718
7	Siente que la comunicación entre el personal y la dirección de la institución es efectiva para resolver problemas relacionados con el ambiente laboral	,510	,720
8	Cree que se promueve activamente el trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes en su institución	,660	,679
9	Siente que las políticas y normativas de la institución contribuyen positivamente al ambiente laboral de los docentes	,544	,706
10	Considera que la institución valora y reconoce adecuadamente los logros y esfuerzos de los docentes en la creación de un buen clima laboral	,461	,747
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,757$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
RELACIONES PERSONALES			

11	Considera que las relaciones personales entre los docentes en su institución son generalmente positivas	,426	,680
12	Cree que las relaciones cordiales entre el personal docente influyen positivamente en la colaboración y el trabajo en equipo	,439	,676
13	Siente que la comunicación abierta entre colegas docentes es fomentada en su entorno laboral	,539	,634
14	Piensa que la calidad de las relaciones interpersonales entre docentes afecta el ambiente de aprendizaje de los estudiantes	,481	,658
15	Opina que las interacciones respetuosas y amigables entre el personal docente contribuyen a su satisfacción laboral	,470	,663
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,711$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
AUTORREALIZACIÓN			
16	Considera que el clima institucional favorece la autorrealización de los docentes	,543	,741
17	Cree que las políticas y prácticas de la institución apoyan el desarrollo personal y profesional de los docentes	,468	,761
18	Siente que la administración de la institución valora y promueve la creatividad y la innovación entre los docentes	,565	,731
19	Considera que el ambiente de trabajo influye positivamente en su sentido de realización personal como docente	,583	,724
20	Cree que la institución provee oportunidades para el crecimiento profesional que contribuyen a su autorrealización como docente	,607	,717
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,777$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

Confiabilidad del cuestionario para medir el desempeño docente

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
PLANIFICACIÓN			
1	Considera que la planificación detallada es esencial para un desempeño docente efectivo	,684	,696
2	Cree que la falta de una planificación adecuada puede afectar negativamente la calidad de la enseñanza	,466	,768
3	Siente que la planificación flexible permite adaptarse mejor a las necesidades cambiantes de los estudiantes	,557	,744
4	Considera que la colaboración con otros docentes en la planificación puede enriquecer las estrategias pedagógicas	,523	,751
5	Opina que la falta de tiempo es un obstáculo significativo para llevar a cabo una planificación exhaustiva en su labor docente	,577	,735
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,781$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
MEDIACIÓN PEDAGÓGICA			
6	Considera que la mediación pedagógica mejora la claridad en la transmisión de los contenidos educativos	,408	,756
7	Cree que la mediación pedagógica fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje	,516	,719
8	Considera que la mediación pedagógica contribuye a la adaptación de los contenidos a diferentes estilos de aprendizaje	,633	,676
9	Cree que la mediación pedagógica influye en la resolución efectiva de problemas de aprendizaje en el aula	,516	,719
10	Opina que la mediación pedagógica fortalece la relación entre docentes y estudiantes al facilitar un ambiente de comunicación abierta	,564	,702
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,759$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA			
11	Considera que la participación activa en la gestión de la institución educativa influye positivamente en su satisfacción laboral	,633	,597

12	Cree que la colaboración en la toma de decisiones institucionales contribuye a mejorar la calidad de la educación que brinda	,149	,769
13	Siente que su involucramiento en la planificación curricular y actividades escolares repercute en su motivación como docente	,855	,542
14	Opina que la comunicación abierta con la dirección de la institución favorece su capacidad para abordar desafíos en el aula	,628	,603
15	Cree que la participación en comités y grupos de trabajo institucionales impacta positivamente en su desarrollo profesional como docente	,225	,751
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,718$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
IDENTIDAD Y DESARROLLO PROFESIONAL			
16	Considera que su sentido de identidad profesional influye en la calidad de su enseñanza	,486	,645
17	Cree que el desarrollo continuo de sus habilidades docentes es esencial para su crecimiento profesional	,529	,629
18	Siente que su institución ofrece suficientes oportunidades para fortalecer su identidad y crecimiento profesional	,610	,588
19	Considera que una mayor comprensión de su identidad profesional podría llevar a una mejora en la colaboración con sus colegas	,302	,713
20	Cree que la reflexión constante sobre su desarrollo profesional impacta positivamente en el logro de los objetivos educativos de sus estudiantes	,389	,688
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,705$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

Anexo 8

Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov del clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023

Pruebas No Paramétricas		Clima institucional	Desempeño docente	Comunicación	Ambiente laboral	Relaciones personales	Autorrealización
N		50	50	50	50	50	50
Parámetros normales	Media	70,62	71,70	17,08	18,20	18,00	17,34
	Desviación estándar	13,906	12,021	3,816	3,511	3,648	4,064
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,227	,200	,198	,190	,228	,199
	Positivo	,131	,134	,099	,119	,136	,086
	Negativo	-,227	-,200	-,198	-,190	-,228	-,199
Estadístico de prueba		,227	,200	,198	,190	,228	,199
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000

Nota. Matriz Excel de las variables clima institucional y desempeño docente

En la tabla 1 se presentan los resultados que corresponden a la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov, la que fue utilizada debido al tamaño de la muestra ($n > 50$), para conocer como esta se encuentra distribuida. Apreciando los niveles de significancia conseguidos por ambas variables como por las dimensiones, y siempre que estos son inferiores al 1% ($p < 0.01$), se puede deducir que se trata de una distribución que no cumple con las reglas de la normalidad, siendo por ello apropiado el uso de una prueba no paramétrica para la comprobación de las hipótesis, seleccionándose con ese fin el Coeficiente de Correlación de Spearman a través del cual se constató que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una red educativa de primaria Junín 2023.

Anexo 9

Base de datos de la variable clima institucional

MUESTRA	CLIMA INSTITUCIONAL																										TOTAL	NIVEL		
	COMUNICACIÓN							AMBIENTE LABORAL							RELACIONES PERSONALES						AUTORREALIZACIÓN									
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	5	4	5	5	3	22	BUENO	4	3	5	5	4	21	BUENO	4	3	5	5	4	21	BUENO	4	5	3	3	4	19	BUENO	83	BUENO
2	3	5	3	5	4	20	BUENO	4	3	4	3	5	19	BUENO	4	3	5	3	5	20	BUENO	3	5	3	4	5	20	BUENO	79	BUENO
3	2	4	2	3	4	15	REGULAR	4	3	4	3	5	19	BUENO	2	4	3	3	2	14	REGULAR	2	3	4	4	2	15	REGULAR	63	REGULAR
4	1	3	3	2	3	12	REGULAR	3	4	2	2	4	15	REGULAR	3	4	2	4	2	15	REGULAR	2	3	4	3	2	14	REGULAR	56	REGULAR
5	5	3	4	5	3	20	BUENO	4	3	5	5	3	20	BUENO	3	4	5	5	4	21	BUENO	3	5	5	4	5	22	BUENO	83	BUENO
6	1	3	1	2	3	10	MALO	3	3	2	3	2	13	REGULAR	1	2	1	3	2	9	MALO	1	3	2	1	2	9	MALO	41	MALO
7	5	4	3	3	4	19	BUENO	3	5	4	5	5	22	BUENO	5	4	5	5	3	22	BUENO	5	3	4	5	3	20	BUENO	83	BUENO
8	2	3	4	4	3	16	REGULAR	4	4	3	4	2	17	REGULAR	4	2	3	3	2	14	REGULAR	4	3	2	4	3	16	REGULAR	63	REGULAR
9	3	5	5	4	3	20	BUENO	4	5	4	5	5	23	BUENO	3	4	4	5	3	19	BUENO	5	4	3	5	4	21	BUENO	83	BUENO
10	3	5	4	5	4	21	BUENO	5	3	4	5	4	21	BUENO	3	4	5	3	5	20	BUENO	5	4	5	5	4	23	BUENO	85	BUENO
11	2	4	3	2	4	15	REGULAR	3	2	3	2	4	14	REGULAR	5	4	3	5	3	20	BUENO	4	2	2	4	3	15	REGULAR	64	REGULAR
12	3	5	5	3	4	20	BUENO	4	5	3	4	3	19	BUENO	4	5	3	5	5	22	BUENO	4	3	5	5	4	21	BUENO	82	BUENO
13	5	3	5	4	4	21	BUENO	4	4	5	3	5	21	BUENO	3	5	4	4	3	19	BUENO	3	4	4	5	3	19	BUENO	80	BUENO
14	4	2	3	3	2	14	REGULAR	4	3	2	4	2	15	REGULAR	4	3	2	4	3	16	REGULAR	5	3	4	3	4	19	BUENO	64	REGULAR
15	3	2	1	2	1	9	MALO	3	2	3	3	1	12	REGULAR	2	3	3	1	3	12	REGULAR	1	2	1	2	2	8	MALO	41	MALO
16	3	3	2	3	2	13	REGULAR	2	4	3	2	4	15	REGULAR	4	3	2	4	2	15	REGULAR	4	3	4	4	2	17	REGULAR	60	REGULAR
17	3	4	4	5	3	19	BUENO	5	5	3	3	4	20	BUENO	4	4	5	5	3	21	BUENO	4	5	4	5	3	21	BUENO	81	BUENO
18	4	4	2	3	4	17	REGULAR	4	5	5	4	5	23	BUENO	4	3	4	3	4	18	REGULAR	4	3	3	4	2	16	REGULAR	74	BUENO
19	4	3	2	3	4	16	REGULAR	3	4	2	3	4	16	REGULAR	3	5	3	5	4	20	BUENO	4	3	2	4	2	15	REGULAR	67	REGULAR
20	5	4	3	5	3	20	BUENO	3	5	4	4	5	21	BUENO	3	5	5	4	3	20	BUENO	5	3	5	3	4	20	BUENO	81	BUENO
21	3	4	5	5	3	20	BUENO	3	5	4	5	5	22	BUENO	4	5	5	3	4	21	BUENO	5	3	4	5	4	21	BUENO	84	BUENO
22	4	2	3	2	4	15	REGULAR	4	5	3	4	3	19	BUENO	3	5	4	3	5	20	BUENO	1	3	3	2	3	12	REGULAR	66	REGULAR
23	3	5	5	4	5	22	BUENO	4	5	4	5	3	21	BUENO	5	4	5	5	3	22	BUENO	4	5	5	3	5	22	BUENO	87	BUENO

24	3	4	4	2	4	17	REGULAR	3	2	3	2	4	14	REGULAR	2	4	3	2	4	15	REGULAR	4	2	4	4	3	17	REGULAR	63	REGULAR
25	3	1	2	2	1	9	MALO	1	3	2	2	1	9	MALO	2	1	3	3	1	10	MALO	3	2	3	2	1	11	MALO	39	MALO
26	2	4	4	2	3	15	REGULAR	3	2	3	4	4	16	REGULAR	3	5	4	4	3	19	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	63	REGULAR
27	4	5	5	4	3	21	BUENO	4	3	4	3	5	19	BUENO	4	5	5	3	4	21	BUENO	5	4	4	5	3	21	BUENO	82	BUENO
28	5	3	4	3	5	20	BUENO	3	5	4	5	5	22	BUENO	5	3	5	5	4	22	BUENO	4	5	3	4	3	19	BUENO	83	BUENO
29	3	2	4	4	3	16	REGULAR	2	4	2	4	3	15	REGULAR	2	3	3	4	2	14	REGULAR	2	1	3	3	2	11	MALO	56	REGULAR
30	5	3	5	5	3	21	BUENO	3	5	4	4	5	21	BUENO	3	5	3	4	5	20	BUENO	5	4	3	5	3	20	BUENO	82	BUENO
31	5	4	5	5	3	22	BUENO	4	3	5	5	4	21	BUENO	4	3	5	5	4	21	BUENO	4	5	3	3	4	19	BUENO	83	BUENO
32	3	5	3	5	4	20	BUENO	4	3	4	3	5	19	BUENO	4	3	5	3	5	20	BUENO	3	5	3	4	5	20	BUENO	79	BUENO
33	2	4	2	3	4	15	REGULAR	4	3	4	3	5	19	BUENO	2	4	3	3	2	14	REGULAR	2	3	4	4	2	15	REGULAR	63	REGULAR
34	1	3	3	2	3	12	REGULAR	3	4	2	2	4	15	REGULAR	3	4	2	4	2	15	REGULAR	2	3	4	3	2	14	REGULAR	56	REGULAR
35	5	3	4	5	3	20	BUENO	4	3	5	5	3	20	BUENO	3	4	5	5	4	21	BUENO	3	5	5	4	5	22	BUENO	83	BUENO
36	1	3	1	2	3	10	MALO	3	3	2	3	2	13	REGULAR	1	2	1	3	2	9	MALO	1	3	2	1	2	9	MALO	41	MALO
37	5	4	3	3	4	19	BUENO	3	5	4	5	5	22	BUENO	5	4	5	5	3	22	BUENO	5	3	4	5	3	20	BUENO	83	BUENO
38	2	3	4	4	3	16	REGULAR	4	4	3	4	2	17	REGULAR	4	2	3	3	2	14	REGULAR	4	3	2	4	3	16	REGULAR	63	REGULAR
39	3	5	5	4	3	20	BUENO	4	5	4	5	5	23	BUENO	3	4	4	5	3	19	BUENO	5	4	3	5	4	21	BUENO	83	BUENO
40	3	5	4	5	4	21	BUENO	5	3	4	5	4	21	BUENO	3	4	5	3	5	20	BUENO	5	4	5	5	4	23	BUENO	85	BUENO
41	2	4	3	2	4	15	REGULAR	3	2	3	2	4	14	REGULAR	5	4	3	5	3	20	BUENO	4	2	2	4	3	15	REGULAR	64	REGULAR
42	3	5	5	3	4	20	BUENO	4	5	3	4	3	19	BUENO	4	5	3	5	5	22	BUENO	4	3	5	5	4	21	BUENO	82	BUENO
43	5	3	5	4	4	21	BUENO	4	4	5	3	5	21	BUENO	3	5	4	4	3	19	BUENO	3	4	4	5	3	19	BUENO	80	BUENO
44	4	2	3	3	2	14	REGULAR	4	3	2	4	2	15	REGULAR	4	3	2	4	3	16	REGULAR	5	3	4	3	4	19	BUENO	64	REGULAR
45	3	2	1	2	1	9	MALO	3	2	3	3	1	12	REGULAR	2	3	3	1	3	12	REGULAR	1	2	1	2	2	8	MALO	41	MALO
46	3	3	2	3	2	13	REGULAR	2	4	3	2	4	15	REGULAR	4	3	2	4	2	15	REGULAR	4	3	4	4	2	17	REGULAR	60	REGULAR
47	3	4	4	5	3	19	BUENO	5	5	3	3	4	20	BUENO	4	4	5	5	3	21	BUENO	4	5	4	5	3	21	BUENO	81	BUENO
48	4	4	2	3	4	17	REGULAR	4	5	5	4	5	23	BUENO	4	3	4	3	4	18	REGULAR	4	3	3	4	2	16	REGULAR	74	BUENO
49	4	3	2	3	4	16	REGULAR	3	4	2	3	4	16	REGULAR	3	5	3	5	4	20	BUENO	4	3	2	4	2	15	REGULAR	67	REGULAR
50	5	4	3	5	3	20	BUENO	3	5	4	4	5	21	BUENO	3	5	5	4	3	20	BUENO	5	3	5	3	4	20	BUENO	81	BUENO

Base de datos de la variable desempeño docente

MUESTRA	DESEMPEÑO DOCENTE																										TOTAL	NIVEL		
	PLANIFICACIÓN							MEDIACIÓN PEDAGÓGICA						PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA						IDENTIDAD Y DESARROLLO PROFESIONAL										
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	4	5	3	3	4	19	ALTO	5	3	4	4	3	19	ALTO	5	3	4	3	4	19	ALTO	3	5	4	5	5	22	ALTO	79	ALTO
2	3	5	5	4	5	22	ALTO	3	5	5	4	5	22	ALTO	4	3	4	5	3	19	ALTO	4	5	5	3	5	22	ALTO	85	ALTO
3	4	2	4	4	3	17	MEDIO	3	5	4	4	5	21	ALTO	4	2	4	4	3	17	MEDIO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	68	MEDIO
4	2	4	3	2	4	15	MEDIO	3	4	4	2	4	17	MEDIO	3	2	3	3	2	13	MEDIO	3	4	2	3	4	16	MEDIO	61	MEDIO
5	5	5	3	4	5	22	ALTO	5	3	5	5	4	22	ALTO	4	3	4	5	3	19	ALTO	5	3	3	4	5	20	ALTO	83	ALTO
6	1	2	2	1	2	8	BAJO	1	3	2	1	3	10	BAJO	2	3	3	1	3	12	MEDIO	1	3	3	2	3	12	MEDIO	42	BAJO
7	5	3	4	5	4	21	ALTO	3	5	4	3	4	19	ALTO	5	3	4	4	3	19	ALTO	4	5	5	3	5	22	ALTO	81	ALTO
8	3	4	2	2	3	14	MEDIO	4	2	3	4	2	15	MEDIO	3	4	3	2	4	16	MEDIO	3	2	3	4	2	14	MEDIO	59	MEDIO
9	4	5	5	4	5	23	ALTO	5	3	3	5	4	20	ALTO	5	4	5	5	3	22	ALTO	3	5	4	3	4	19	ALTO	84	ALTO
10	4	3	4	3	5	19	ALTO	5	4	3	4	3	19	ALTO	5	4	5	5	3	22	ALTO	5	3	3	5	4	20	ALTO	80	ALTO
11	3	4	4	2	4	17	MEDIO	3	2	2	3	1	11	BAJO	4	2	4	4	3	17	MEDIO	3	4	4	2	4	17	MEDIO	62	MEDIO
12	5	4	4	5	5	23	ALTO	5	4	5	5	3	22	ALTO	5	3	5	4	3	20	ALTO	4	3	3	4	5	19	ALTO	84	ALTO
13	3	4	4	5	3	19	ALTO	4	3	5	4	3	19	ALTO	4	3	5	4	5	21	ALTO	5	4	5	5	3	22	ALTO	81	ALTO
14	4	3	4	4	2	17	MEDIO	4	3	2	4	4	17	MEDIO	4	2	3	3	2	14	MEDIO	4	5	5	3	4	21	ALTO	69	MEDIO
15	3	2	3	3	1	12	MEDIO	4	3	2	4	2	15	MEDIO	2	4	4	2	3	15	MEDIO	3	1	2	3	1	10	BAJO	52	MEDIO
16	3	4	2	4	3	16	MEDIO	3	2	3	3	2	13	MEDIO	4	3	4	4	2	17	MEDIO	2	4	2	3	4	15	MEDIO	61	MEDIO
17	4	5	4	3	5	21	ALTO	4	5	5	3	5	22	ALTO	5	3	4	4	3	19	ALTO	5	4	3	4	3	19	ALTO	81	ALTO
18	4	5	3	3	5	20	ALTO	4	5	4	5	5	23	ALTO	2	4	3	2	4	15	MEDIO	4	3	2	2	3	14	MEDIO	72	MEDIO
19	2	4	3	3	2	14	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	5	3	5	5	4	22	ALTO	3	4	3	3	5	18	MEDIO	67	MEDIO
20	5	5	4	5	3	22	ALTO	4	3	4	4	3	18	MEDIO	5	4	5	5	4	23	ALTO	5	4	5	5	3	22	ALTO	85	ALTO
21	5	4	5	5	4	23	ALTO	5	3	4	5	3	20	ALTO	3	5	4	4	3	19	ALTO	5	4	3	4	3	19	ALTO	81	ALTO
22	2	4	4	3	4	17	MEDIO	3	5	4	4	5	21	ALTO	3	5	4	5	5	22	ALTO	4	3	2	4	2	15	MEDIO	75	ALTO
23	3	5	3	4	5	20	ALTO	3	5	4	4	3	19	ALTO	3	4	3	5	4	19	ALTO	5	3	4	5	3	20	ALTO	78	ALTO
24	3	4	2	2	3	14	MEDIO	2	4	4	3	4	17	MEDIO	2	4	4	3	4	17	MEDIO	4	3	2	4	2	15	MEDIO	63	MEDIO

25	3	1	2	3	2	11	BAJO	1	2	3	3	2	11	BAJO	3	2	3	3	2	13	MEDIO	2	3	2	3	4	14	MEDIO	49	MEDIO
26	3	3	1	3	2	12	MEDIO	2	3	3	2	4	14	MEDIO	4	5	3	5	5	22	ALTO	4	3	2	4	3	16	MEDIO	64	MEDIO
27	3	5	4	3	4	19	ALTO	4	5	5	3	4	21	ALTO	3	5	4	4	3	19	ALTO	4	3	4	3	5	19	ALTO	78	ALTO
28	3	5	4	5	5	22	ALTO	4	3	4	5	3	19	ALTO	5	3	3	5	4	20	ALTO	5	3	4	5	4	21	ALTO	82	ALTO
29	4	2	3	3	2	14	MEDIO	4	4	2	4	3	17	MEDIO	3	4	2	4	4	17	MEDIO	3	2	3	3	2	13	MEDIO	61	MEDIO
30	5	3	4	4	3	19	ALTO	3	5	4	3	4	19	ALTO	5	3	5	5	4	22	ALTO	5	5	3	5	4	22	ALTO	82	ALTO
31	4	5	3	3	4	19	ALTO	5	3	4	4	3	19	ALTO	5	3	4	3	4	19	ALTO	3	5	4	5	5	22	ALTO	79	ALTO
32	3	5	5	4	5	22	ALTO	3	5	5	4	5	22	ALTO	4	3	4	5	3	19	ALTO	4	5	5	3	5	22	ALTO	85	ALTO
33	4	2	4	4	3	17	MEDIO	3	5	4	4	5	21	ALTO	4	2	4	4	3	17	MEDIO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	68	MEDIO
34	2	4	3	2	4	15	MEDIO	3	4	4	2	4	17	MEDIO	3	2	3	3	2	13	MEDIO	3	4	2	3	4	16	MEDIO	61	MEDIO
35	5	5	3	4	5	22	ALTO	5	3	5	5	4	22	ALTO	4	3	4	5	3	19	ALTO	5	3	3	4	5	20	ALTO	83	ALTO
36	1	2	2	1	2	8	BAJO	1	3	2	1	3	10	BAJO	2	3	3	1	3	12	MEDIO	1	3	3	2	3	12	MEDIO	42	BAJO
37	5	3	4	5	4	21	ALTO	3	5	4	3	4	19	ALTO	5	3	4	4	3	19	ALTO	4	5	5	3	5	22	ALTO	81	ALTO
38	3	4	2	2	3	14	MEDIO	4	2	3	4	2	15	MEDIO	3	4	3	2	4	16	MEDIO	3	2	3	4	2	14	MEDIO	59	MEDIO
39	4	5	5	4	5	23	ALTO	5	3	3	5	4	20	ALTO	5	4	5	5	3	22	ALTO	3	5	4	3	4	19	ALTO	84	ALTO
40	4	3	4	3	5	19	ALTO	5	4	3	4	3	19	ALTO	5	4	5	5	3	22	ALTO	5	3	3	5	4	20	ALTO	80	ALTO
41	3	4	4	2	4	17	MEDIO	3	2	2	3	1	11	BAJO	4	2	4	4	3	17	MEDIO	3	4	4	2	4	17	MEDIO	62	MEDIO
42	5	4	4	5	5	23	ALTO	5	4	5	5	3	22	ALTO	5	3	5	4	3	20	ALTO	4	3	3	4	5	19	ALTO	84	ALTO
43	3	4	4	5	3	19	ALTO	4	3	5	4	3	19	ALTO	4	3	5	4	5	21	ALTO	5	4	5	5	3	22	ALTO	81	ALTO
44	4	3	4	4	2	17	MEDIO	4	3	2	4	4	17	MEDIO	4	2	3	3	2	14	MEDIO	4	5	5	3	4	21	ALTO	69	MEDIO
45	3	2	3	3	1	12	MEDIO	4	3	2	4	2	15	MEDIO	2	4	4	2	3	15	MEDIO	3	1	2	3	1	10	BAJO	52	MEDIO
46	3	4	2	4	3	16	MEDIO	3	2	3	3	2	13	MEDIO	4	3	4	4	2	17	MEDIO	2	4	2	3	4	15	MEDIO	61	MEDIO
47	4	5	4	3	5	21	ALTO	4	5	5	3	5	22	ALTO	5	3	4	4	3	19	ALTO	5	4	3	4	3	19	ALTO	81	ALTO
48	4	5	3	3	5	20	ALTO	4	5	4	5	5	23	ALTO	2	4	3	2	4	15	MEDIO	4	3	2	2	3	14	MEDIO	72	MEDIO
49	2	4	3	3	2	14	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	5	3	5	5	4	22	ALTO	3	4	3	3	5	18	MEDIO	67	MEDIO
50	5	5	4	5	3	22	ALTO	4	3	4	4	3	18	MEDIO	5	4	5	5	4	23	ALTO	5	4	5	5	3	22	ALTO	85	ALTO