



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima institucional en el desempeño docente en
instituciones educativas de nivel inicial del distrito de
Cajamarca

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

AUTORA:

Cruzado Becerra de Acosta, Doris Raquel (orcid.org/0009-0007-2042-3114)

ASESORAS:

Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther (orcid.org/0000-0002-1033-7091)

Dra. Moreno Torres, Patricia del Pilar (orcid.org/0000-0003-1474-146X)

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

Dedico esta Investigación a mi querida hija e hijo Arlí y Jeancarlo, quienes fueron y serán mi razón de vivir, de salir adelante cada día ya que todo mi sacrificio es en bien de ellos también.

AGRADECIMIENTO

A mi señor Jesucristo.

Quien me dio las fuerzas para seguir adelante en todas las situaciones que se me presentaron

A mi tía Gledy Vásquez Cáceres.

Quien me animó a estudiar la maestría.

A mis profesores.

Por enriquecer mis conocimientos, quienes me incentivaron a seguir adelante para poder terminar mi maestría

Y a mi grupo de compañeros.

Que trabajamos juntos apoyándonos en el desarrollo de nuestras actividades de aprendizaje durante la maestría.

Gracias.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA PINGO GABY ESTHER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de cajamarca

", cuyo autor es CRUZADO BECERRA DE ACOSTA DORIS RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 20 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA PINGO GABY ESTHER DNI: 17870380 ORCID: 0000-0002-1033-7091	Firmado electrónicamente por: CHPINGOGE el 19- 01-2024 12:33:14

Código documento Trilce: TRI - 0702931



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CRUZADO BECERRA DE ACOSTA DORIS RAQUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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 en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de cajamarca

", 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
DORIS RAQUEL CRUZADO BECERRA DE ACOSTA DNI: 42914462 ORCID: 0009-0007-2042-3114	Firmado electrónicamente por: DDRCRUZADO el 20- 12-2023 22:45:45

Código documento Trilce: TRI - 0702959



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Niveles del clima institucional y sus dimensiones en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.....	20
Tabla 2: Nivel del desempeño docente y sus dimensiones en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.....	21
Tabla 3: Tabla de normalidad de las variables y dimensiones.....	22
Tabla 4: Niveles de ajuste del modelo de regresión y estimaciones de la influencia del clima institucional en las capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.....	23
Tabla 5: Niveles de ajuste del modelo de regresión y estimaciones de la influencia del clima institucional en la creación del ambiente favorable para el aprendizaje en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.....	25
Tabla 6: Niveles de ajuste del modelo de regresión y estimaciones de la influencia del clima institucional en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.....	27
Tabla 7: Niveles de ajuste del modelo de regresión y estimaciones de la influencia del clima institucional en el profesionalismo docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.....	29
Tabla 8: Niveles de ajuste del modelo de regresión y estimaciones de la influencia del clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.....	31

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo el determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023. Tipo de investigación básica, el método de investigación usado fue el hipotético deductivo, con diseño no experimental, transversal correlacional causal de nivel explicativo. La población estuvo conformada 36 docentes seleccionados de instituciones públicas de educación inicial del Distrito de Cajamarca por el cual se trabajó con toda la población. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta. Los principales resultados se tuvieron que el índice de percepción de los docentes de las instituciones educativas hacia el clima institucional convencional es del 63.9%, el cual se encuentra al mismo nivel en la evaluación de cada dimensión, lo que demuestra que el 61,1% de los docentes reportó el desempeño docente regular, así como las dimensiones; capacidades pedagógicas, creación del ambiente favorable, profesionalismo docente. Se concluyó que el clima institucional tiene una influencia del 23,5% en el desempeño docente de las instituciones de educación infantil, lo que demuestra que los factores emocionales son valorados y el ambiente laboral puede permitir a sus integrantes mantener sinceridad y buenas conductas de desarrollo.

Palabras clave: Docente, capacidades pedagógicas, profesionalismo y ambiente.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the influence of the institutional climate on teaching performance in early childhood education institutions in the district of Cajamarca, 2023. Type of basic research, the research method used was hypothetical deductive, with a non-experimental design, cross-sectional correlational causal explanatory level. The population consisted of 36 teachers selected from public early education institutions in the District of Cajamarca, for which reason the entire population was included. The survey technique was used to collect information. The main results showed that the perception index of the teachers of the educational institutions towards the conventional institutional climate is 63.9%, which is at the same level in the evaluation of each dimension, which shows that 61.1% of the teachers reported regular teaching performance, as well as the dimensions; pedagogical capacities, creation of a favorable environment, and teaching professionalism. It was concluded that the institutional climate has an influence of 23.5% on teaching performance in early childhood education institutions, which shows that emotional factors are valued and the work environment can allow its members to maintain sincerity and good developmental behaviors.

Keywords: Teacher, pedagogical skills, professionalism and environment.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el entorno educativo ha evolucionado para brindar una educación equitativa e inclusiva para el desarrollo efectivo de los centros educativos, dentro de este parámetro, Blanco et al. (2021) afirman que las instituciones educativas de Costa Rica conducen a un clima institucional ineficaz y, sobre todo, el principal problema es que le dan un bajo énfasis a la educación en las relaciones interpersonales y la cohesión del equipo.

Mera et al. (2023) señalaron que el problema del desempeño docente siempre radica en la insuficiente gestión formativa y la falta de capacitación, que también se fundamenta en la falta de monitoreo de evaluación de sus aprendizajes en función a la metodología pedagógica lo que recae en una deficiencia enseñanza. Al respecto, Ccoto et al. (2023) consideran que el principal problema del desempeño docente es el ambiente laboral dentro de la institución, lo que les impide comunicarse con confianza para brindar buenos métodos de enseñanza debido a las dificultades para interactuar y llevarse bien con los colegas.

De esta manera, Domingo (2020) plantea que el gran problema que enfrentan las instituciones educativas es la falta de empatía entre los docentes en función de los requerimientos de materiales, lo que resulta un mal clima institucional basado en temas de padres de familia, lo que lleva a caer en un compromiso insuficiente en su desempeño. Este problema se ha visto debilitado, como señalan Macedo et al. (2020) que los problemas relacionados con el clima institucional son comunes en toda América Latina, lo que resulta en que las entidades educativas se conviertan en entornos pedagógicos debido a factores como la mala comunicación, los estilos de liderazgo institucional, la rotación docente y los equipos de liderazgo desequilibrados basados en la poca interactividad.

Basado en el contexto del sector educativo peruano, Aguirre (2022) señaló que actualmente las instituciones educativas presentan problemas basados en el clima institucional, esto resulta en una incapacidad para crear un buen ambiente para la comunidad educativa, por lo que existe un desinterés, que se manifiesta como agotamiento físico, por ello (Maraza et al.

2022; Jiménez y Sánchez, 2023) enfatizó que conduce a un mal desempeño docente y afecta negativamente la calidad del aprendizaje.

Respecto a More y Morey (2021) aduce que los problemas que enfrentan las instituciones educativas peruanas se basan principalmente en el incumplimiento de objetivos de aprendizaje lo que se traduce en actitudes negativas por lo tanto presentan carencias en la desmotivación lo que conlleva a que el desempeño docente sea ineficiente, como consecuencia a ello no se logra tener un mayor compromiso institucional. De esta manera Castillo et al. (2019) plantearon que los docentes padecen problemas en el ambiente laboral debido a las dificultades para interactuar y llevarse bien con sus compañeros, lo que resulta en su incapacidad para comunicarse con confianza para desempeñarse adecuadamente en el ambiente docente.

En la región Cajamarca las instituciones educativas presentan deficiencias en el ambiente institucional, por esta razón Delgado (2023) señaló que este problema ha provocado que muchas instituciones educativas no creen un buen ambiente institucional en su trabajo, teniendo como resultado que la enseñanza ya no sea productiva, lo cual se refleja en sus actividades en los ambientes laborales.

Al respecto, Becerra (2022) señala un clima institucional desfavorable que genera malas actitudes por falta de compañerismo y poca intervención en las actividades, generando relaciones interpersonales que perjudican el desarrollo de sus actividades y dificultan el estudio de los infantes. Así mismo Saldaña (2018) aduce que estos problemas son frecuentes en la región debido a que los docentes no presentan un liderazgo adecuado que encamina a mejorar estos problemas que con lleva a una deficiencia desempeño de docentes perjudicando el aprendizaje en los niños.

Respecto a las instituciones educativas de Cajamarca se observó un clima institucional desfavorable, reflejado en actitudes inadecuadas como poca comunicación, desconfianza, falta de compañerismo, poca intervención en las actividades entre docentes. Esto trae como resultado malas relaciones interpersonales, conductas que dificultan la efectividad del aprendizaje de los estudiantes, estas conductas son las más dañinas para poder transmitir una

enseñanza eficiente. La empatía, factor que incide en el desempeño docente en la aplicación del conocimiento, rara vez se promueve debido a la orientación de las tareas educativas. Esto se debe a que los docentes no están comprometidos a desarrollar una adecuada comunicación dentro de los ambientes escolares.

Por ello; en este estudio se plantea la investigación clima institucional en el desempeño docente en las instituciones contribuirá a mejorar la comunicación interna, generando confianza a través de una mayor transparencia en la calidad de vida en la institución, para brindar una educación relevante y de calidad a los estudiantes. A partir de los hechos señalados, han surgido cuestiones que requieren investigación es por ello se planteó ¿en qué medida influye el clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023?

El presente trabajo se justificó según los criterios de Hernández y Mendoza (2018), en el cual el estudio abordó el estado del clima institucional que presenta, identificando factores influyentes para tomar medidas para mejorar el desempeño docente. Por su relevancia social, ayudó a visualizar el contexto en el que se generó la evidencia de la investigación, iluminando el panorama del clima institucional del desempeño docente; asimismo, por su plausibilidad práctica, los hallazgos de los datos servirán como guía para otras Instituciones educativas de la región Cajamarca, debido a la practicidad de la metodología, permitirá el desarrollo de nuevos métodos analíticos en funcionamiento y proporcionará una herramienta confiable para futuras investigaciones en el mismo campo.

De manera práctica ayudó a tomar mejores decisiones para abordar los problemas del clima institucional en las instituciones educativas y mejorar el desempeño docente. A nivel teórico proporciono información relevante con base en los métodos teóricos sustentados en las variables y las variables de investigación sustentadas en el modelo. La utilidad metodológica de este estudio se ajustó a una herramienta internamente consistente y confiable para futuras investigaciones educativas.

Se planteó como objetivo general el determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023; y como objetivos específicos: Analizar el nivel del clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023; Analizar el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023; Determinar la influencia del clima institucional en las capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023; Determinar la influencia del clima institucional en la creación del ambiente favorable para el aprendizaje en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023; Determinar la influencia del clima institucional en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023; Determinar la influencia del clima institucional en el profesionalismo docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023.

Y para ello, se buscó comprobar las hipótesis de trabajo de investigación, siendo la hipótesis: El clima institucional influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Viejó et al. (2023) propusieron en su estudio en Ecuador cómo evaluar la influencia del desempeño docente en el clima organizacional de las instituciones públicas ecuatorianas. Se basa en métodos cuantitativos y métodos hipotéticos-deductivos según el nivel de conocimiento, explicativos, diseño de correlación causal. Asimismo, las investigaciones muestran que las instituciones educativas están comprometidas a realizar cambios consistentes con las regulaciones estatales para mejorar la calidad ambiental, la eficiencia y el desempeño docente. De esta manera, los resultados indican que el desempeño docente tiene un impacto en el clima organizacional ya que los métodos de enseñanza de los docentes siguen siendo deficientes. Se concluyó que el desempeño docente afecta el clima laboral a través de un coeficiente de determinación (26.3%) donde se determina que los métodos de orientación propuestos por las instituciones educativas están formulados de acuerdo con los parámetros de una enseñanza de calidad.

Según Rugel et al. (2023) el objetivo fue analizar la influencia del clima institucional en el desempeño docente. El trabajo investigativo adopta métodos cuantitativos, de nivel explicativo correlacional causal, recopilando y analizando críticamente a través de una tipología de herramientas, buscando la reflexión y el análisis, estableciendo métodos relacionados con la identificación de fenómenos para evaluar o considerar nuevos contextos. Se trabajó con una muestra de 41 docentes donde fueron las fuentes para el recojo de información a través de la encuesta que se desarrolló para cada variable en estudio. Los resultados se basan que es necesario tener en cuenta el perfil docente para crear un ambiente propicio que contribuya al desarrollo de competencias y por lo tanto se relaciona con garantizar la mejor gestión académica que beneficie a todos. Se concluye que no hay duda de que el clima institucional influye el desempeño docente (regresión lineal= 0,456) considerando desarrollar ambientes favorables para brindar una enseñanza de calidad en función de la situación docente garantizando una óptima gestión académica.

De acuerdo con la investigación de Bernal et al. (2023) el presente trabajo propuso como objetivo analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Cantón. El estudio propuso un enfoque cuantitativo correlacional causal de nivel explicativo. Los resultados resaltan que este trabajo considera obtener todas las instrucciones de las agencias antes mencionadas. diagnosticar su nivel de desempeño en su área de práctica; aplicar técnicas aprendidas para recopilar información. Además, con base en los resultados que los docentes demuestren en el trabajo, esto reflejará en qué medida se crea el clima organizacional. Se concluye que se mantiene un buen clima organizacional al interior de la unidad, el cual es resultado de la influencia existente (Coeficiente de determinación, 21.4%) entre las variables establecidas por las declaraciones de los colaboradores públicos.

En el contexto nacional, Paredes (2022) planteó como objetivo determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente del Colegio Técnico Público de Asángaro Pedro Vilcapaza. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional causal de nivel explicativo. Se trabajó con un tamaño de muestra de 32 personal docente y administrativo, para ello la recolección de información se realizó a través de la encuesta esto se corroboró con los resultados de la encuesta aplicada donde el 75% afirmó que la comunicación y motivación laboral entre los empleados aumenta el desempeño de los docentes. Se concluyó que el clima institucional influye en el desempeño docente (Coeficiente de determinación, 18.9%), de esta manera se establece que la institución presenta un ambiente moderado en función desarrollo de las actividades que presentan los docentes en los ambientes de la enseñanza.

Mamani (2023) el propósito fue determinar la influencia del clima institucional y el desempeño docente. Así mismo se utilizó un enfoque cuantitativo de nivel explicativo – correlacional causal. Para ello se trabajó con una muestra de 75 docentes de los cuales fueron sometidos a una evaluación de recolección de datos a través de una encuesta del cuales se evaluó independiente a cada una de las variables en estudio. Los resultados que evidencia el estudio se basan en un adecuado nivel de ambiente laboral que presenta la institución por el otro lado el desempeño por parte de los docentes

es eficiente lo que señala que están mostrando buenas estrategias de metodologías en la enseñanza de los niños. Se llegó a concluir que el clima institucional influye en el desempeño docentes a través del coeficiente de determinación fue de 62.41% señalando que ambas variables son soportes de la mejora continua para que las instituciones educativas sigan evaluando en función al desarrollo de una mejora enseñanza en los niños.

Pacco y Damián (2023) el objetivo fue determinar la influencia del clima institucional en la evaluación del desempeño docente en 3 instituciones de educación primaria. El estudio se basa en un método cuantitativo de tipo básico, utilizando un diseño no experimental en el nivel explicativo. La recolección de datos se evaluó mediante una encuesta a 45 docentes, en la que se evaluó de forma independiente cada variable estudiada. De esta manera los resultados del estudio han señalado que el ambiente que presenta las instituciones es favorable en función al desarrollo de las actividades que poseen, de esta manera los docentes presentan un adecuado desempeño en función a mostrar buenas metodologías hacia la enseñanza de los niños. Para ello se concluyó en el estudio que clima institucional influye en la evaluación del desempeño docente (Coeficiente de determinación 32.1%) señalando que la evaluación del entorno laboral en el que el proceso por el que las personas realizan sus actividades requiere una mayor motivación en un entorno adecuado.

Arias (2019) el objetivo general de este estudio fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de Arequipa. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo de nivel explicativo – correlacional causal. Se trabajó con una muestra de 18 docentes de los cuales fueron sometidos a una evaluación de recolección de datos a través de una encuesta del cuales se evaluó independiente a cada una de las variables en estudio. Los resultados que se obtuvo en función al estudio se corroboran que la institución presenta un clima organizacional negativo en los diferentes factores que se posibilita su trabajo de los docentes por lo que recae una deficiencia desempeño por parte de estos. Se concluyó que el clima organizacional sí influye el desempeño laboral de los docentes (Coeficiente de determinación, 33.5%) señalando que se

refiere a las características del entorno físico y social en función del desempeño docente.

Guzmán (2019) el estudio presento como objetivo determinar la influencia del entorno institucional en el desempeño docente de las instituciones de educación. El estudio propuso un enfoque cuantitativo correlacional causal de nivel explicativo. Se trabajo con una muestra de 37 docentes de los cuales fueron los sujetos para la recolección de información a través de las encuestas. De esta manera, los resultados del estudio muestran que las instituciones brindan un ambiente propicio de acuerdo con el desarrollo de sus actividades, de manera que los docentes muestren un desempeño adecuado a partir de demostrar buenos métodos. Se llegó a concluir que el clima institucional influye en el desempeño docentes a través del coeficiente de determinación fue de 23.17% señalando que ambas variables son soportes de la mejora continua para que las instituciones educativas sigan ofertado un adecuado servicio.

Borbor (2019) propuso como objetivo identificar la influencia del clima institucional en el desempeño docente. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo de nivel explicativo – correlacional causal. La recolección de datos se evaluó mediante una encuesta a 15 docentes, en la que se evaluó de forma independiente cada variable estudiada. Los hallazgos del estudio confirman que la institución exhibe un clima organizacional negativo entre diferentes factores que contribuyen al desempeño de los docentes, resultando en un desempeño docente insuficiente. En conclusión, los resultados obtenidos (Coeficiente de determinación, 24.6%) indican que el clima institucional no influye en el desempeño docente de las instituciones.

García (2022) se planteó como objetivo determinar la influencia del clima institucional y el desempeño docente. El estudio propuso un enfoque cuantitativo correlacional causal de nivel explicativo. De esta manera trabajó con una muestra de 20 docentes de los cuales fueron sometidos a la evaluación a través de la encuesta. De esta manera los resultados han mostrado ambientes confortables dentro de la institución educativa. Como también un adecuado desempeño por parte de los docentes en función a la enseñanza que muestran en los estudiantes. Se llegó a concluir que el clima

institucional influye en el desempeño docentes a través del coeficiente de determinación fue de 65.8% donde se planteó que ambas variables son apoyos para la mejora continua para que las instituciones educativas continúen brindando servicios adecuados.

En cuanto a la variable clima institucional, se tiene a las teorías X y Y de McGregor, según Chávez (2011) señaló que este se basa en la evaluación del comportamiento de las personas en el desarrollo laboral, construyendo diferentes modelos según el campo teórico. De esta manera, se puede referir a la Teoría Y, que parte del esfuerzo natural, físico y mental requerido para realizar la actividad delegada en función de los requisitos del puesto de trabajo. Asimismo, se basa en la valoración del ambiente laboral en el que los procesos mediante los cuales las personas realizan sus actividades requieren de una mayor motivación en un ambiente adecuado que las estimule y les permita desarrollarse para alcanzar metas y objetivos

Asimismo, Chiavenato (2017) sustenta la teoría de la motivación por el cual se encuentra relacionada a un proceso psicológico que la personas muestra en función a su conducta que se realiza a través de sus actividades a desarrollar en un campo específico. Para ello este mecanismo es muy esencial en la organización debido a que se mejora el ambiente laboral como también presentas actividades eficientes en función al desarrollo y cumplimientos de las metas que se establece de acuerdo con el periodo o al tiempo prolongado que se desea alcanzar.

De esta manera se encuentra vinculado a las características que presentan los ambientes en las que se desarrollan las actividades laborales, incluidas las características ambientales físicas y las características ambientales sociales. Una descripción del trabajo, por otro lado, se refiere a aquellos aspectos de un trabajo que están directamente relacionados con las actividades requeridas para realizar el trabajo.

De esta manera, Coello (2022) define el clima institucional como una de las percepciones del entorno que tienen los colaboradores que realizan actividades en una organización, a partir del ambiente entre la comunicación y sus relaciones, basado en el desarrollo de las metas organizacionales. Por

otro lado, Martínez et al. (2021) sostienen que está compuesto por características prescritas en el ambiente de una organización, que es el mecanismo a través del cual los trabajadores realizan su trabajo.

El clima institucional es un conjunto de características ambientales descritas por los colaboradores en términos del desarrollo del desempeño en el desempeño de sus actividades y la comunicación de quienes integran estas actividades para el logro de metas (Sabrera, 2023).

Según Zuloaga (2022), aduce que el clima institucional se desencadena por el entorno institucional donde se realizan diversas actividades en constante interacción con todos los miembros; esto incide en el tipo de comportamiento de los actores dentro de la institución, es decir, el desempeño laboral mediado por sus percepciones del ambiente de trabajo.

Ramos et al. (2023) señala que el clima institucional es un ambiente basado en diversos factores que se desarrollan en la organización y es fomentado por parte de los colaboradores que se muestra la diferencia en la comunicación y en el desenvolvimiento de las tareas asignadas.

Por su parte, Palacios et al. (2020) sostienen que el clima institucional es un conjunto de atributos del ambiente laboral que los empleados perciben en función a sus actividades, que pueden perjudicar el desarrollo de sus tareas y su comportamiento.

De esta manera Rivera et al. (2021) se señalaron que el clima institucional es un entorno creado por los miembros de las instituciones educativas en sus experiencias diarias, incluyendo las relaciones interpersonales, la gestión institucional, el estilo de liderazgo, la participación, etc.

De igual forma, Moreno & Pérez (2019) aduce que el clima institucional es un proceso de evaluación de las características del ambiente laboral al que está sujeto el comportamiento de las personas a partir de la comunicación para lograr los objetivos organizacionales, entre las que se surgen las siguientes dimensiones.

Comportamiento institucional; se ha argumentado que es un sistema de reglas en un ciclo evolutivo diseñado para estudiar y aclarar el comportamiento de las personas dentro de una organización en función de su desarrollo.

Capacidad organizacional; se basa en el proceso de desarrollo que propone la organización para resolver ciertos problemas en el logro de las metas organizacionales en función del clima laboral.

Relaciones interpersonales; se prescribe dentro de los parámetros de los canales de comunicación desarrollados en la organización con base en los colaboradores en las actividades laborales, esta interacción se realiza bajo la premisa de escuchar y resolver problemas inesperados, como la autenticidad de la organización.

Las condiciones laborales; se plantea que es un conjunto de características que posee una organización para el desarrollo de actividades seguidas dentro de los parámetros asignados a las actividades en función del ambiente de trabajo que presenta la organización.

En cuanto al desarrollo de la variable del desempeño docente, existe la teoría del desarrollo cognitivo de Ausubel (1983) afirma que los estudiantes dependen de muchas estructuras de aprendizaje como la cognición relacionada con la información continua las cuales se basan en un conjunto de conductas y estructuras que la enseñanza desarrolla en los estudiantes por lo que se basa en un conjunto de conceptos, así como un dominio.

Desde la perspectiva de Ausubel, los profesores deben facilitar el aprendizaje significativo de los estudiantes asegurándose de que sus materias, exposiciones, lecturas y experiencias de aprendizaje tengan cierto grado de sentido lógico para que logren un aprendizaje verdaderamente significativo. Así mismo, la aplicación efectiva de estrategias de enseñanza cognitiva en sus materias.

La teoría sociocultural de Vygotsky (1978) señaló que un maestro es alguien que brinda facilidades para desarrollar las habilidades y destrezas que puedas necesitar en el mundo. Para enseñar eficazmente, los profesores

deben comprender los intereses de los estudiantes en la progresión de las necesidades. Los antecedentes de este enfoque están influenciados por la estimulación familiar, comunitaria, los antecedentes educativos, las actividades situacionales, etc.

Respecto a la definición desempeño docente según Merino y Peña (2023) quienes sostienen que es la efectividad del trabajo, también debe ser relevante y de calidad, generando así una visión futura de la educación que promueva la mejora en un mundo basado en el respeto y la inclusión, en el marco de la filosofía del bien común.

Se considera desempeño docente a las actividades realizadas en el trabajo docente y manifestadas en el proceso de que los estudiantes demuestren habilidades y alcancen resultados eficientes, por lo que se enfoca en mecanismos que ayuden a mejorar el proceso de formación para determinadas tareas (Ayaviri, 2023).

Al respecto, Cruz & Cerna (2023) plantean que el desempeño docente es un mecanismo en el que se imbuye a la persona de la responsabilidad de la formación de la existencia, por lo que es relevante en la metodología de demostrar servicios efectivos al público. Asimismo, Hernández (2023) considera que el desempeño se da a través de la acción reflexiva que exhiben en el ambiente escolar, la cual se basa en la enseñanza a través de la gestión de contenidos que motiven permanentemente a los estudiantes.

De esta manera, Escanio (2023) define que el desempeño docente es el proceso mediante el cual los profesionales brindan enseñanza a través de sus habilidades personales, utilizando métodos de enseñanza dinámicos de acuerdo con sus funciones, a través de diferentes componentes que tienen los estudiantes al desarrollar una comunicación segura y un buen ambiente de aprendizaje. De esta manera, en el contexto de las instituciones educativas, la medición de la enseñanza de los docentes se realiza a través de un ambiente propicio para el desarrollo del aprendizaje basado en el desarrollo metodológico de contenidos.

Estrada y Mamani (2020) propusieron otra definición importante, definiendo el desempeño como conductas observables realizadas por una

persona que pueden describirse, evaluarse y explicarse en función de sus habilidades.

De esta manera Ticona et al. (2023) explicaron que el desempeño docente implica las actividades docentes diarias, la consulta y la coordinación de los docentes, incluidas las formas de capacitación; también afirmó que el desempeño es subjetivo y objetivo. Según Chávez et al. (2022) señalaron que la evaluación del desempeño docente tiene una función diagnóstica y puede resolver problemas en el entorno laboral a partir de datos útiles y asegurar el cultivo de los estudiantes.

De manera similar, Barreto y Toapanta (2023) conceptualizan el desempeño docente como las acciones que realizan los docentes en respuesta al diseño y dirección del proceso de formación.

Desde esta perspectiva, Escribano (2018) planteó que se considera desempeño docente la ejecución de actividades planificadas en el aula con finalidad de buscar el desarrollo de habilidades de diversas estrategias metodológicas, logrando aprendizajes efectivos y aplicarlas a situaciones prácticas, para lo cual se describe el desempeño docente como las siguientes dimensiones:

Las capacidades pedagógicas; se trata de un conjunto de habilidades que se deben desarrollar a través de las actitudes y valores requeridos en la formación para poder desarrollar una enseñanza equitativa a los estudiantes.

La creación de ambientes beneficiosos para el aprendizaje; se define como la capacidad de planificación en función al desarrollo del aprendizaje de los niños, donde se genere un ambiente confortable para establecer lazos de comunicación entre los mismo y así generar situaciones de interacción armoniosa basadas en las condiciones que posee cada estudiante donde los docentes deben crear, donde pueden tener buenas intenciones, pero si las condiciones no existen para los estudiantes, como sin materiales didácticos, es muy difícil de aprender.

La responsabilidad en el desempeño de sus funciones; se basa en orientar el desarrollo del proceso de enseñanza es una función que desempeñan los docentes en el aula.

El profesionalismo docente; es la capacidad profesional del docente, que se refleja en la divulgación que hace en su propia práctica en el ambiente escolar, así como en la identificación de todas las necesidades requeridas en el proceso de enseñanza y la evaluación de su práctica docente a través del aprendizaje de los estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

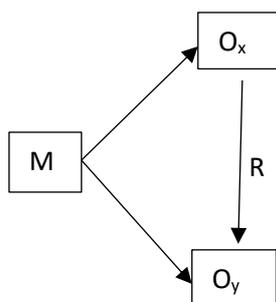
3.1.1. Tipo de investigación:

El contexto de la investigación tipológica básica. Arias (2021) plantea que su propósito es resolver un problema específico a partir de un dominio específico, el cual se concreta en las proporciones teóricas establecidas en la investigación basada en variables.

3.1.2. Diseño de investigación:

Un diseño correlacional causal - de corte transversal no experimental de alcance explicativo. Para ello, Pino (2018) plantea que los datos cuantitativos que se encuentran en un campo de investigación se interpretan de acuerdo con los objetivos propuestos en el que se presentan las variables en un momento determinado.

Respecto a la investigación el diagrama es:



Donde:

M = Docentes.

O_x = Clima institucional.

O_y = Desempeño docente.

r = Relación causal de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Clima institucional

- **Definición conceptual:** Moreno & Pérez (2019) el clima institucional es un ambiente de trabajo con un conjunto de características a las que está sujeto el comportamiento y desarrollo de las personas, su base es la comunicación entre ambientes y la base es la formulación de metas organizacionales.
- **Definición operacional:** Se evaluó mediante una técnica de encuesta compuesta por 22 ítems que abordan las cuatro dimensiones Comportamiento institucional, Capacidad organizacional, Relaciones interpersonales, Condición laboral.
- **Indicadores:** Muestra respeto por los demás; desarrolla sentido de lealtad y compromiso; demuestra compromiso y profesionalismo; demuestra capacidad en la planificación; posee capacidad de liderazgo; es democrático y propicia la participación oportuna; el directivo organiza capacitaciones; propicia la capacitación y reconoce trabajos realizados fuera del horario establecido.
- **Escala de medición:** Ordinal.

Variable dependiente: Desempeño docente

- **Definición conceptual:** Escribano (2018) planteó que se considera desempeño docente la ejecución de actividades planificadas en el aula para lograr aprendizajes efectivos y aplicarlas a situaciones prácticas.
- **Definición operacional:** Se evaluó mediante una técnica de encuesta compuesta por 22 ítems que abordan las cuatro dimensiones Capacidades pedagógicas, creación del ambiente favorable para el aprendizaje, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, profesionalismo docente.
- **Indicadores:** Elabora su programación curricular anual antes de iniciar su labor; selecciona eficientemente estrategias didácticas; aplica correctamente los procesos pedagógicos en cada área curricular; realiza gestión administrativa en beneficio de la IE; practica la ética profesional del docente; asiste a cursos de capacitación fuera de la jurisdicción de la I.E.

- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Una población está formada por un grupo de sujetos con las mismas características que son evaluados para recopilar información como parte de un estudio (Neill y Cortez, 2018).

En este sentido, los sujetos de este estudio son 36 docentes seleccionados de instituciones públicas de educación inicial del Distrito de Cajamarca, por el cual se trabajó con toda la población.

- **Criterios de inclusión:** Profesores dispuestos a participar en la investigación y aquellos que presentan contrato.
- **Criterios de exclusión:** Profesores que están con licencia, y aquellos que solo tienen laborando menos de un mes en la institución educativa y aquellos que no desean ser parte de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De esta manera Rahi (2017) señala que la técnica es la encuesta por el cual es definida como el conjunto de intervenciones que se utiliza para obtener la información requerida de acuerdo con el propósito que se requiera estudiar.

Para ello el instrumento, fue el cuestionario donde se aduce que es un recurso por el cual es el elemento fundamental que se tiene para abordar la información de una realidad a investigar o de un objetivo para ser analizado (Raifman et al. 2022).

Para la recolección de información se procedió a la utilización de los instrumentos por el cual para la variable independiente clima institucional se estableció un cuestionario conformado por un total de 26 ítems que se encuentra sujo a la evaluación de las cuatro dimensiones

que conforma el análisis del fundamentó de la variable en estudio, para ello se utilizó respuesta basadas en una escala de Likert.

Respecto a la validación para dicho instrumento fue sometido a una evaluación a través de cinco especialistas donde se tuvo en cuenta la consistencia interna basado en la coherencia, la claridad y la relevancia que presentan los ítems de acuerdo con los indicadores donde se encuentre relacionado a la dimensión y a la variable, donde se obtuvo evaluaciones favorables para seguir el proceso del instrumento. (Ver anexo 5).

Para la fiabilidad del instrumento se realizó una aplicación piloto a 20 unidades muestras de los cuales se obtuvo un alfa un alfa de 0,878 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa BUENO este tipo de instrumento. (Ver anexo 7).

En términos de recolección de información, el instrumento utilizado establece un cuestionario sobre la variable dependiente desempeño docente, el cual contiene un total de 26 ítems y se evalúa según las cuatro dimensiones que constituyen el análisis fundamental de la variable y sus dimensiones. En el estudio se utilizaron respuestas basadas en escalas Likert para este propósito.

Respecto a la validación del instrumento de la variable desempeño docente, se realizó una evaluación por cinco expertos, teniendo en cuenta la consistencia interna de la coherencia, claridad y relevancia que presentan los ítems según los indicadores relacionados con las dimensiones y variables, entre los que se destaca una evaluación favorable de se obtuvo el proceso del instrumento. (Ver anexo 5).

Para asegurar la confiabilidad del instrumento, se realizó una aplicación piloto en 20 unidades de muestra, y el valor de α obtenido fue de 0.890, el cual se encuentra dentro del rango BUENO del coeficiente α de este tipo de instrumento. (Ver anexo 7).

3.5. Procedimiento

Se realizó la investigación desde el conocimiento de los problemas suscitados en las instituciones educativas del nivel inicial de los cuales a la vez se les solicitó la autorización y el permiso correspondiente para desarrollar la investigación en dichas instituciones presentando el problema a evaluar.

De esta manera se completaron todos los trámites administrativos para obtener el permiso y se estipula que se brindarán todas las facilidades para realizar la investigación. Asimismo, se estableció como fuente de recolección de información la adaptación de instrumentos al campo de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis estadístico se realizó teniendo en cuenta el propósito del estudio, la naturaleza de las variables y el rango de medición. Por lo tanto, considere utilizar tablas de frecuencia, porcentajes y el paquete estadístico SPSS v26 para explicar y analizar la influencia de las variables en investigación

De esta manera se desarrolló la utilización de una herramienta no paramétrica por el cual servirá para tomar decisiones en función ($p < 0.05$) por lo que se estableció que son datos que vienen de una distribución no normal, por lo que se constata que se utilizará herramientas no paramétricas como el Rho Spearman y la Tau-b de Kendall, así como la regresión logística ordinal para determinar el nivel de influencia de las dimensiones y variables puertas a contraste.

3.7. Aspectos éticos

El estricto cumplimiento de las citaciones y referencias se garantiza el desarrollo del estudio por el existe el cumplimiento de los principios éticos que en marcan el informe de estudio de acuerdo con los reglamentos establecidos por la universidad.

Estas directrices constituyen un conjunto de recomendaciones ampliamente aceptadas en entornos académicos y científicos para presentar investigaciones, documentos y otro material relevante desde

una perspectiva ética (Oldham et al. 2021). Al adherirse a estos estándares éticos al escribir este libro, garantiza la integridad y responsabilidad de su contribución al avance del conocimiento científico.

IV. RESULTADOS

Se presenta los hallazgos de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación:

Análisis descriptivo del estudio

Tabla 1

Niveles del clima institucional y sus dimensiones en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.

Variable/ Dimensión	Nivel	ni	%
Clima institucional	Malo	1	2.8%
	Regular	23	63.9%
	Bueno	12	33.3%
Comportamiento institucional	Malo	2	5.6%
	Regular	19	52.8%
	Bueno	15	41.7%
Capacidad organizacional	Malo	2	5.6%
	Regular	20	55.6%
	Bueno	14	38.9%
Relaciones interpersonales	Malo	2	5.6%
	Regular	19	52.8%
	Bueno	15	41.7%
Condición laboral	Malo	0	0.0%
	Regular	20	55.6%
	Bueno	16	44.4%

Nota. Información extraída de los 36 docentes de las instituciones educativas.

Respecto a los resultados demuestran que los docentes perciben un clima institucional regular en un 63.9% y solo refieren que el 33.3% es bueno. De acuerdo con las dimensiones analizadas se tuvo que el comportamiento institucional es regular en un 52.8% y la capacidad organizacional presenta un nivel regular (55.6%), en función a las relaciones interpersonales señalaron un regular nivel en un 52.8% y las condiciones laborales en un nivel regular (55.6%).

Tabla 2

Nivel del desempeño docente y sus dimensiones en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.

Variable/ Dimensión	Nivel	ni	%
Desempeño docente	Malo	1	2.8%
	Regular	22	61.1%
	Bueno	13	36.1%
Capacidades pedagógicas	Malo	1	2.8%
	Regular	15	41.7%
	Bueno	20	55.6%
Creación del ambiente favorable para el aprendizaje	Malo	1	2.8%
	Regular	21	58.3%
	Bueno	14	38.9%
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Malo	1	2.8%
	Regular	19	52.8%
	Bueno	15	41.7%
Profesionalismo docente	Malo	1	2.8%
	Regular	17	47.2%
	Bueno	18	50.0%

Nota. Información extraída de los 36 docentes de las instituciones educativas.

Respecto al análisis se encontró que el 61,1% de los docentes reportaron un desempeño docente regular, mientras que sólo el 36,1% tuvo un desempeño bueno. De acuerdo con las dimensiones se tuvo, que las capacidades pedagógicas son desarrolladas en un buen nivel (55.6%), por tanto, la creación del ambiente favorable para el aprendizaje es expuesto de manera regular (58.3%). En cuanto a la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales los docentes exhiben de manera regular (52.8%) donde el profesionalismo docente es desarrollado de la mejor manera en un 50.0%.

Estadística inferencial del estudio

Tabla 3

Tabla de normalidad de las variables y dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,167	36	,013
Capacidades pedagógicas	,194	36	,002
Creación del ambiente favorable para el aprendizaje	,118	36	,000*
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	,150	36	,040
Profesionalismo docente	,130	36	,012
Desempeño docente	,177	36	,006

Nota. Información extraída de los 36 docentes de las instituciones educativas.

Respecto al análisis que se presenta en la tabla 3 describe los valores obtenidos en función a las variables y dimensiones que se van a poner a contraste en el estudio, por el cual se ha establecido la prueba Kolmogorov-Smirnov^a debido a que está sustentada para tomar decisiones a trabajar basado en muestras mayores a 35 ($n=36 \geq 35$). Para ello se estableció el análisis en función a los datos obtenidos en cada uno de ellos basado en la significancia bilateral donde se puede apreciar en la tabla que todos los datos con menores al 0.05, ($p < 0.05$) por lo que se establece que son datos que vienen de una distribución no normal, por lo que se constata que se utilizará herramientas no paramétricas como el Rho Spearman y la Tau-b de Kendall, así como la regresión logística ordinal para determinar el nivel de influencia de las dimensiones y variables puestas a contraste.

Tabla 4

Niveles de ajuste del modelo de regresión y estimaciones de la influencia del clima institucional en las capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.

Tabla cruzada		Capacidades pedagógicas			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Clima institucional	Malo	N	1	0	0	1
		%	2.8%	0.0%	0.0%	2.8%
	Regular	N	0	8	15	23
		%	0.0%	22.2%	41.7%	63.9%
	Bueno	N	0	7	5	12
		%	0.0%	19.4%	13.9%	33.3%
Total	N	1	15	20	36	
	%	0.28%	41.7%	55.6%	100.00%	

Nota. Información extraída de los 36 docentes de las instituciones educativas.

Rho Spearman 0,433 ($p < 0.017$) Tau-b de Kendall = 0,394 (Sig.; 0,001 > 0.05)

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	7,796	24.402	1	0.000	0.149
Final	6,442				

Respecto al análisis encontrado se aprecia que el 41.7% de los docentes logran un clima institucional regular y buenas capacidades pedagógicas, mientras que el 22.2% logran un rendimiento regular tanto en el clima como en las capacidades pedagógicas. De esta manera se obtuvo resultados en función a la estadística inferencial donde se ha manifestado información a través de pruebas no paramétricas como la (T) = 0,394 (Sig.; 0,001 > 0.05), para ello se tuvo un Rho Spearman 0,433 ($p < 0.017$), por lo que se procede a señalar una relación positiva moderada, donde se

evidencia que el clima institucional se relaciona de manera positiva y significativamente con las capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel inicial.

Además, se tiene que el grado de importancia de la regresión logística ordinal es menor al 0.05 lo que aduce que el clima institucional influye en las capacidades pedagógicas. Para ello, esta información se encuentra respaldado con el valor de Nagelkerke de 0.149 señalando que el clima institucional presenta una influencia en el 14.9% del rendimiento en las capacidades pedagógicas.

Tabla 5

Niveles de ajuste del modelo de regresión y estimaciones de la influencia del clima institucional en la creación del ambiente favorable para el aprendizaje en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.

Tabla cruzada		Creación del ambiente favorable para el aprendizaje				Total
		Malo	Regular	Bueno		
Clima institucional	Malo	N	1	0	0	1
		%	2.8%	0.0%	0.0%	2.8%
	Regular	N	0	17	6	23
		%	0.0%	47.2%	16.7%	63.9%
	Bueno	N	0	4	8	12
		%	0.0%	11.1%	22.2%	33.3%
Total	N	1	21	14	36	
	%	0.28%	58.3%	38.9%	100.00%	

Nota. Información extraída de los 36 docentes de las instituciones educativas.

Rho Spearman 0,457 ($p < 0.005$) Tau-b de Kendall = 0,340 (Sig.; $0,007 > 0.05$)

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	11,746	22.112	1	0.018	0.196
Final	6,139				

A través del análisis se puede observar que el 47.2% de los docentes logran un rendimiento regular tanto en el clima institucional como en la creación del ambiente favorable para el aprendizaje, mientras que el 22.2% logran un buen clima institucional en la creación del ambiente del aprendizaje. Para ello, se obtuvo resultados en función a la estadística inferencial donde se ha manifestado información a través de pruebas no paramétricas como la (T) = 0,340 (Sig.; $0,007 > 0.05$), para ello se tuvo un

Rho Spearman 0,457 ($p < 0.005$), por lo que se procede a señalar una relación positiva moderada, donde se evidencia que el clima institucional se relaciona de manera positiva y significativamente con la creación del ambiente favorable para el aprendizaje en instituciones educativas de nivel inicial.

Además, la significancia de la regresión logística ordinal es menor a 0.05, lo que indica que el clima institucional influye en la creación del ambiente favorable para el aprendizaje. Para ello, esta información se sustenta en un valor de Nagelkerke de 0,196, lo que indica que el clima institucional influye en un 19.6% en la creación del ambiente favorable.

Tabla 6

Niveles de ajuste del modelo de regresión y estimaciones de la influencia del clima institucional en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.

Tabla cruzada		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Clima institucional	Malo	N	1	0	0	1
		%	2.8%	0.0%	0.0%	2.8%
	Regular	N	0	18	5	23
		%	0.0%	50.0%	13.9%	63.9%
	Bueno	N	0	5	7	12
		%	0.0%	13.9%	19.4%	33.3%
Total	N	1	23	12	36	
	%	0.28%	63.9%	33.3%	100.00%	

Nota. Información extraída de los 36 docentes de las instituciones educativas.

Rho Spearman 0,606 ($p < 0.000$) Tau-b de Kendall = 0,478 (Sig.; 0,000 > 0.05)

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	7,977	25.112	1	0.000	0.163
Final	6,300				

El análisis realizado demuestra que el 50.0% de los docentes muestran un clima institucional regular como también una responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. De esta manera el 19.4% manifiesta un buen clima institucional como también en el desempeño de sus funciones. De esta manera se obtuvo resultados en función a la estadística inferencial donde se ha manifestado información a través de pruebas no paramétricas como la (T) = 0,478 (Sig.; 0,000 > 0.05), para ello se tuvo un

Rho Spearman 0,606 ($p < 0.000$), por lo que se procede a señalar una relación positiva moderada, donde se evidencia que el clima institucional se relaciona de manera positiva y significativamente con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial.

Además, se tiene que el grado de importancia de la regresión logística ordinal es menor al 0.05 lo que aduce que el clima institucional influye en las capacidades pedagógicas. Para ello, esta información se encuentra respaldado con el valor de Nagelkerke de 0.163 señalando que el clima institucional presenta una influencia en el 16.3% del rendimiento en las capacidades pedagógicas.

Tabla 7

Niveles de ajuste del modelo de regresión y estimaciones de la influencia del clima institucional en el profesionalismo docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.

Tabla cruzada		Profesionalismo docente			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Clima institucional	Malo	N	1	0	0	1
		%	2.8%	0.0%	0.0%	2.8%
	Regular	N	0	14	9	23
		%	0.0%	38.9%	25.0%	63.9%
	Bueno	N	0	3	9	12
		%	0.0%	8.3%	25.0%	33.3%
Total	N	1	17	18	36	
	%	0.28%	47.2%	50.0%	100.00%	

Nota. Información extraída de los 36 docentes de las instituciones educativas.

Rho Spearman 0,275 ($p < 0.004$) Tau-b de Kendall = 0,222 (Sig.; $0,001 > 0.05$)

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	8,611	22.632	1	0.000	0.181
Final	6,348				

El análisis muestra que el 38.9% de los docentes exhiben un clima institucional regular como también en el profesionalismo docente, mientras que el 25.0% exhiben un regular clima y un buen profesionalismo en el desarrollo del aprendizaje. De esta forma se obtuvo resultados en función a la estadística inferencial donde se ha manifestado información a través de pruebas no paramétricas como la (T) = 0,222 (Sig.; $0,001 > 0.05$), para ello se tuvo un Rho Spearman 0,275 ($p < 0.004$), por lo que se procede a señalar una relación positiva baja, donde se evidencia que el clima institucional se

relaciona de manera positiva y significativamente con el profesionalismo docente en instituciones educativas de nivel inicial.

Además, la significancia de la regresión logística ordinal es menor a 0.05, lo que indica que el clima institucional influye en el profesionalismo docente. Para ello, esta información se sustenta en un valor de Nagelkerke de 0,181, lo que indica que el clima institucional influye en un 18.1% en el profesionalismo docente.

Tabla 8

Niveles de ajuste del modelo de regresión y estimaciones de la influencia del clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.

Tabla cruzada		Desempeño docente			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Clima institucional	Malo	N	1	0	0	1
		%	2.8%	0.0%	0.0%	2.8%
	Regular	N	0	18	5	23
		%	0.0%	50.0%	13.9%	63.9%
	Bueno	N	0	4	8	12
		%	0.0%	11.1%	22.2%	33.3%
Total	N	1	22	13	36	
	%	0.28%	61.1%	36.1%	100.00%	

Nota. Información extraída de los 36 docentes de las instituciones educativas.

Rho Spearman 0,458 ($p < 0.005$) Tau-b de Kendall = 0,338 (Sig.; $0,006 > 0.05$)

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	12,823	21.704	1	0.009	0.235
Final	6,039				

A través del análisis se puede observar que el 50.0% de los docentes muestran un clima institucional regular como también un desempeño docente regular. Por otro lado, el 22,2% consideró un buen ambiente institucional como un buen desempeño docente. De esta manera se obtuvo resultados en función a la estadística inferencial donde se ha manifestado información a través de pruebas no paramétricas como la (T) = 0,338 (Sig.; $0,006 > 0.05$), para ello se tuvo un Rho Spearman 0,458 ($p < 0.005$), por lo que se procede a señalar una relación positiva moderada, donde se evidencia que el clima institucional se relaciona de manera positiva y

significativamente con el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial.

Además, se tiene que el grado de importancia de la regresión logística ordinal es menor al 0.05 lo que aduce que el clima institucional influye en el desempeño docente. Para ello, esta información se encuentra respaldado con el valor de Nagelkerke de 0.235 señalando que el clima institucional presenta una influencia del 23.5% en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial.

V. DISCUSIÓN

La integración basada en la discusión de objetivos se refleja específicamente en los siguientes aspectos:

Con base en el objetivo general, queda claro que el clima institucional tiene una influencia del 23,5% en el desempeño docente en las instituciones de educación inicial, lo que indica que el valor de significancia del proceso estadístico inferencial es inferior a 0,05, para ello, se pueden observar mejores lugares de trabajo en aquellas organizaciones educativas que le dan la debida importancia al elemento emocional, donde el ambiente laboral permite desarrollar el buen comportamiento entre sus miembros manteniendo la sinceridad y el respeto entre ellos. Además, ahora es más difícil conectar entre sí, y la comunicación entre los miembros debe organizarse correctamente, lo que requiere un máximo control de la gestión emocional para conseguir buenos resultados en función de su desempeño en el proceso de aprendizaje de los infantes.

Con base en el sustento mostrado en los resultados mostrados, se acepta la hipótesis del estudio, la cual plantea que el ambiente que se desarrolla dentro de cada institución educativa depende de lo que cada docente hace individualmente y cómo utiliza las habilidades afectivas en su enseñanza.

Prosiguiendo con el estudio se corrobora con la investigación estipulada por Rugel et al. (2023) señalaron que es necesario considerar el perfil docente para crear un ambiente propicio que contribuya al desarrollo de competencias y por tanto se relacione con asegurar la mejor gestión académica en beneficio de todos, para lo cual concluye que no hay duda de que el clima institucional tiene un impacto significativo en el desempeño docente representado en el 45,6%, lo que se refiere a crear un buen ambiente basado en las condiciones de enseñanza, brindar una enseñanza de alta calidad y asegurar una óptima gestión académica.

Asimismo, se reafirma con la investigación de Bernal et al. (2023), quienes resaltan que este trabajo toma en cuenta todas las indicaciones obtenidas de las instituciones antes mencionadas en el diagnóstico de sus niveles de desempeño en sus áreas de práctica, aplica técnicas aprendidas para recolectar información que contribuya al clima organizacional entre los

variables establecidas un nivel de influencia del 21,4%, dentro de una organización compuesta por docentes de la educación es una variable de investigación importante para el desarrollo de sus integrantes y su adaptación a los cambios, por lo que un buen ambiente de trabajo formado por diferentes factores positivos propicia resultados desafiantes.

De esta manera tenemos una base teórica para sustentar esta variable, la investigación de Chiavenato (2017) sustenta la teoría de la motivación, la cual se relaciona con los procesos psicológicos basados en el comportamiento que muestran las personas a través de las actividades. Por lo tanto, este mecanismo es muy importante en las organizaciones porque la formulación y consecución de metas determinadas según el período o extensión de tiempo que se espera alcanzar mejora el clima laboral y mejora las actividades efectivas.

En función al análisis demuestra que los estudios realizados presentan una concordancia con los resultados donde se establece que un buen clima organizacional resultante de diferentes competencias emocionales es muy importante, ya que esto puede crear buenas relaciones entre los docentes, y la forma en que se desenvuelven en el ámbito educativo está influenciada en gran medida por las capacidades de intervención de cada individuo. y diagnosticar los problemas que surjan.

Asimismo, se establece que los resultados presentados presentan una coincidencia con la teoría señalada donde la evaluación del desempeño docente incluye emitir juicios de valor sobre el desempeño de responsabilidades durante el proceso de enseñanza, obtener información eficaz, objetiva y confiable y, en última instancia, determinar los resultados alcanzados por los estudiantes y los resultados que deben alcanzarse.

Respecto al primer objetivo específico se tuvo el índice de percepción de los docentes de las instituciones educativas hacia el clima institucional convencional es del 63.9%, el cual se encuentra al mismo nivel en la evaluación de cada dimensión, lo que demuestra que los docentes tienen una percepción de un ambiente basado en la comunicación al momento de desempeñarse.

De acuerdo con los resultados obtenidos se corrobora con la investigación de Mamani (2023), quien afirmó que la base de este estudio es

que el nivel de ambiente laboral que brinda la institución es adecuado y por otro lado el clima institucional de los docentes es eficiente lo que demuestra que muestran buenas estrategias metodológicas en la educación.

De esta manera se tiene que los datos encontrados presentan una coincidencia con el antecedente plasmado donde el clima institucional en las aulas de nivel inicial es crucial para el éxito de los alumnos y su desarrollo emocional, social y cognitivo. Un clima institucional positivo es aquel en el que los alumnos se sienten seguros, motivados y apoyados, lo que permite que se involucren de manera activa y participen en el aprendizaje de manera efectiva.

Un clima institucional positivo también se caracteriza por la integración de actividades lúdicas y creativas, que estimulan el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y cognitivas de los niños. Se busca que los alumnos se sientan motivados e interesados en el aprendizaje, fomentando su curiosidad y exploración del entorno. Por otro lado, un clima institucional negativo puede tener efectos perjudiciales en el desarrollo de los niños. Un ambiente de miedo, estrés o falta de motivación puede inhibir la participación de los niños en las actividades escolares y obstaculizar su aprendizaje. Además, un clima negativo puede afectar negativamente la autoestima y la confianza de los niños, lo que puede tener consecuencias a largo plazo en su desarrollo personal y académico.

En cuanto al segundo objetivo específico se encontró que el 61,1% de los docentes desarrollan en el desempeño docente de manera regular, así como las dimensiones que constituyen la variable, a saber, profesionales que enseñan a través de sus habilidades personales, métodos de enseñanza dinámicos según sus funciones a través de los diferentes componentes de la institución.

De esta forma, los resultados se confirman con el estudio especificado por Viejo et al. (2023) afirmaron que las instituciones educativas están comprometidas con cambios de acuerdo con la normativa nacional para mejorar periódicamente la calidad ambiental, la eficiencia y el desempeño docente.

De acuerdo a los resultados mostrados se tiene una concordancia con el estudio señalado donde manifiesta que el docente establece una comunicación fluida y respetuosa con las familias, brindándoles información

sobre el progreso y las necesidades de sus hijos, y promoviendo su participación en el proceso educativo. Para ello, el docente utiliza estrategias de evaluación formativa para identificar los avances y dificultades de los niños. Se evalúa si se brindan retroalimentaciones constructivas y se realizan ajustes en la planificación para garantizar el progreso de los niños.

Respecto al tercer objetivo específico inferencial se determinó que el clima institucional presenta una influencia en el 14.9% del rendimiento en las capacidades pedagógicas, y señaló que está relacionado con las características del entorno en el que se desarrollan las actividades laborales, incluidas las características del entorno físico. Respecto a la información brindada, muestran que la motivación generada por los actores del proceso educativo (como docentes y autoridades) también afecta el desempeño de los estudiantes, lo cual se relaciona con lo afirmado en estudios que enfatizan el papel de la motivación de los estudiantes en la educación. El proceso de enseñanza y la importancia de los esfuerzos docentes en la selección de estrategias para lograr los resultados de aprendizaje deseados.

En este punto se plantea que con base en los resultados mostrados se acepta la hipótesis del estudio, la cual plantea que el proceso de enseñanza mediado por el diálogo y la interacción entre docentes y estudiantes es beneficioso para el desarrollo de habilidades cognitivas, las cuales serán seguidas de la construcción y aplicación del conocimiento científico en las escuelas

En función a los resultados expuestos de acuerdo con los hallazgos encontrados en función la realidad de las instituciones educativas del ámbito inicial se corrobora con la investigación plasmada por Paredes (2022) confirmó los hallazgos, el 75% afirmó que la comunicación y motivación laboral entre los empleados mejoran el desempeño de los docentes, por lo tanto el clima institucional afecta el desempeño docente en un 18.9%, se puede observar que las instituciones dependen del rol de los docentes en el ambiente de enseñanza donde se proporciona un ambiente modesto para el desarrollo de las actividades presentadas.

Asimismo, se tiene a la investigación que presenta una congruencia con los resultados por el que se reafirma con lo mostrado por Mamani (2023) donde planteó que el estudio se basó en que el nivel de ambiente laboral

brindado por la institución era adecuado y por otro lado el desempeño de los docentes fue eficiente, lo que indicó que mostraron buenas estrategias metodológicas en la educación de los niños. El impacto del clima institucional en el desempeño docente llega al 62,41%, señalando que ambas variables apoyan la mejora continua para que las instituciones educativas sean evaluadas continuamente en función del desarrollo de las mejoras en la enseñanza de los niños.

Según los resultados presentados y muestra la investigación, esta es la base de la teoría de Coello (2022), quien considera que el clima institucional es como la percepción del entorno basada en la comunicación cuando los colaboradores realizan sus actividades en la organización.

De esta manera parte el análisis que los estudios planteados con anterioridad presentan una congruencia con los resultados en función al lineamiento teórico por el cual surge de los procesos de información social y se refiere a los significados que los docentes se centra en resultados o procesos estratégicamente relevantes es superior a la investigación del clima general sin un enfoque específico en la comprensión de resultados específicos relacionados con la educación que están asociados con la mejora del desempeño.

En cuanto al cuarto objetivo específico estadístico inferencial se obtuvo que el clima institucional influye en un 19.6% en la creación del ambiente favorable, por lo que se establece que los docentes de las zonas rurales también tienen reacciones similares al clima institucional, y el estudio también encontró que las profesoras que enseñan en zonas rurales también tienen reacciones similares al clima institucional. Las percepciones del clima institucional diferían por género para todas las instituciones ubicadas en áreas rurales. Los resultados fueron similares para las instituciones ubicadas en áreas urbanas, con profesores y profesoras formando dos grupos distintos en las respuestas registradas con respecto al clima institucional. El género también afecta las percepciones del clima institucional y, dados los hechos anteriores, es razonable concluir que las respuestas a los inventarios del clima institucional dependen del género y la ubicación.

Con base en los resultados expresados en las líneas anteriores, se acepta la hipótesis del estudio, de manera que el ambiente que se desarrolle

al interior de cada institución dependerá del trabajo que realice personalmente cada docente y del uso de las habilidades emocionales en su trabajo.

Prosiguiendo con la integración del estudio se corrobora con lo señalado por Pacco y Damián (2023) plantearon que el ambiente que brinda la institución es favorable en función del desarrollo de sus actividades, de esta manera los docentes muestran buenos métodos en la educación de los niños, en el cual se estudió el impacto del clima institucional en la evaluación del desempeño docente en 32.1 %, señalando la evaluación del clima laboral, requiere mayor motivación en un ambiente adecuado

Esto también fue confirmado con la investigación de Arias (2019) muestra que los resultados basados en investigaciones confirman que las instituciones presentan un clima organizacional negativo entre diferentes factores que promueven el trabajo docente, generando un desempeño docente insuficiente, entre los cuales el clima organizacional sí afecta el desempeño laboral docente, el 33.5%.

Esto se ilustra con la valoración teórica que hace McGregor de los entornos laborales en los que los procesos mediante los cuales las personas realizan sus actividades requieren una mayor motivación en un entorno adecuado que las estimule y les permita desarrollarse para alcanzar sus metas y objetivos.

De esta manera se expresa una coincidencia entre los resultados descritos de acuerdo con los estudios señalados, donde al mismo tiempo, el desempeño de cada colaborador es importante, y si se cuenta con un buen docente intelectualmente, los resultados obtenidos pueden ser positivos o negativos un buen ambiente de trabajo dentro de la institución educativa. Además, la inteligencia emocional se considera un factor en el rendimiento escolar, es decir, en un entorno institucional, es importante que los escolares estén dotados de habilidades sociales que les enseñan los profesores en las instituciones educativas.

Asimismo, el quinto objetivo específico reveló que el clima institucional tiene una influencia del 16.3% en el rendimiento en las capacidades pedagógicas, por lo que se debe enfatizar el rendimiento en las capacidades pedagógicas en función al análisis en la educación se refiere a cómo los profesores analizan y evalúan el proceso de enseñanza-aprendizaje para

mejorar su práctica docente y lograr mejores resultados en el aprendizaje de sus estudiantes.

El análisis pedagógico implica la capacidad de reflexionar sobre los contenidos, estrategias, métodos y evaluaciones utilizadas en el aula, así como el impacto que tienen en el aprendizaje de los alumnos. Para ello, los docentes deben utilizar datos y evidencias sobre el progreso de los estudiantes, realizar evaluaciones formativas y sumativas, observar y analizar su propia práctica, así como recibir retroalimentación de colegas y directivos.

Un buen análisis pedagógico implica no solo el conocimiento de los contenidos curriculares, sino también la comprensión de cómo los alumnos aprenden, la adaptación de los contenidos y métodos a las características individuales y grupales de los estudiantes, y la búsqueda constante de estrategias innovadoras y efectivas para el logro de los objetivos educativos.

De esta manera se procede a la aceptación de la hipótesis del estudio por el cual los docentes que son responsables de la implementación de proyectos desde el punto de vista puramente académico, sus responsabilidades deben limitarse a acciones correctas y a sus mejores esfuerzos para aplicar estrategias que sean beneficiosas, y relevantes.

De esta manera se corrobora los resultados con la investigación estipulada por Viejó et al. (2023) señalaron que las instituciones educativas están comprometidas a realizar cambios en línea con la normativa nacional para mejorar la calidad ambiental, la eficiencia y el desempeño docente, entre los cuales el desempeño docente tiene un impacto en el clima laboral del 26,3%, lo que determina que las orientaciones por las instituciones educativas en función a la metodología se formulan sobre los parámetros de una enseñanza de calidad.

En efecto a los señalado se tiene la concordancia de los resultados con el estudio desarrollado por Guzmán (2019) señaló que las instituciones brindan un ambiente propicio según el desarrollo de sus actividades, permitiendo a los docentes mostrar un desempeño adecuado al demostrar buenos métodos, donde el impacto del clima institucional en el desempeño docente asciende al 23.17%, señalando que ambas variables es el apoyo a la continuidad.

De esta manera, tenemos la base de Zuloaga (2022), quien considera que el clima institucional se desencadena por el entorno institucional en el que todos los miembros realizan diversas actividades en constante interacción; esto incide en el tipo de comportamiento de los actores dentro de la institución, que es decir, sus percepciones del ambiente de trabajo y del desempeño laboral mediadas por percepciones basadas en diversos factores desarrollados en la organización e impulsados por los colaboradores percibidos.

De esta manera, los antecedentes son consistentes con los resultados que obtenemos, donde se evalúa la capacidad de diseñar y aplicar instrumentos de evaluación que permitan medir el aprendizaje de los estudiantes. Esto se puede medir a través de la revisión de exámenes y actividades de evaluación. Para ello la capacidad de estar al día en las últimas tendencias pedagógicas y de buscar constantemente la mejora en las prácticas educativas. Esto se puede medir a través de la asistencia a cursos de formación y la participación en conferencias y seminarios.

Es importante realizar un análisis de rendimiento en las capacidades pedagógicas de forma periódica, ya que esto permite identificar fortalezas y debilidades y tomar medidas para mejorar la calidad de la enseñanza. Además, este análisis también puede servir como base para la planificación de acciones de formación continua y desarrollo profesional. De esta manera las buenas prácticas de gestión, perfiles docentes adecuados y buenas relaciones interpersonales entre las instituciones educativas pueden derivar en mejores servicios docentes, mejor rendimiento académico.

Respecto al sexto objetivo específico, se encontró que el impacto del clima institucional en el profesionalismo docente es del 18.1%, refiere a la actitud, habilidades y conocimientos que debe tener un docente en su práctica educativa. Implica un compromiso con la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes, así como un compromiso con el crecimiento profesional y personal del propio docente.

Por lo tanto, con base en los resultados mostrados, se acepta la hipótesis de investigación, que plantea que la experiencia en la materia y la formación docente didáctica son necesarias para convertirse en un educador exitoso, que le permita crear ambientes atractivos de aprendizaje. Los

profesores deben preocuparse verdaderamente por el desarrollo general de estos estudiantes y comprender sus situaciones.

Para ello, se corrobora con la investigación de Borbor (2019) confirmó que las instituciones exhiben un clima organizacional negativo entre diferentes factores que afectan el desempeño docente, resultando en un desempeño docente insuficiente, indicando que el clima institucional afecta el 24.6% del desempeño docente de la institución.

Asimismo, el estudio presenta una concordancia con lo desarrollado de García (2022) demuestra un ambiente cómodo dentro de las instituciones educativas. y desempeño adecuado de los docentes con base en la enseñanza demostrada a los estudiantes, el clima institucional tiene un impacto del 65.8% en el desempeño docente, donde se propone que ambas variables son soportes para la mejora continua para que las instituciones educativas institucionales sigan brindando servicios adecuados.

Esta es también la base de la visión de Palacios et al. (2020) manifiesta que en función de sus actividades que pueden perjudicar el desarrollo de sus tareas y comportamientos en el entorno creado por miembros de instituciones educativas en sus experiencias cotidianas, incluyendo relaciones interpersonales, gestión organizacional, estilo de liderazgo, participación, etc.

De esta manera se puede determinar que los estudios estipulados en líneas anteriores presentan una coincidencia con los resultados mostrados, por lo que se manifiesta que se debe mantener un buen clima institucional dentro de cada comunidad educativa y debe haber una buena comunicación entre directores y docentes que tengan experiencia en liderazgo instruccional y que siempre estén enfocados y dispuestos a comunicarse con la institución.

Las fortalezas que presenta la investigación en la metodología tienen una relevancia práctica, ya que busca generar conocimientos que puedan ser aplicados en la práctica educativa para mejorar el clima institucional y el desempeño docente en las aulas del nivel inicial. Los resultados de la investigación pueden servir como base para el diseño de políticas educativas y programas de desarrollo profesional docente. Las posibles debilidades de la metodología de estudio fue la recopilación de datos sobre el clima institucional y el desempeño docente puede depender de la disponibilidad y calidad de los

instrumentos utilizados, así como de la participación voluntaria de los docentes y la institución.

El estudio de investigación sobre el clima institucional y el desempeño docente en aulas del nivel inicial es relevante porque puede contribuir a mejorar la calidad educativa, promover el bienestar y satisfacción del personal docente, retener y atraer docentes de calidad, y fortalecer la relación y comunicación entre la institución y los docentes.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima institucional tiene una influencia del 23,5% en el desempeño docente de las instituciones de educación inicial respaldado por la regresión logística ordinal, lo que demuestra que los factores emocionales son valorados y el ambiente laboral puede permitir a sus integrantes mantener sinceridad y buenas conductas de desarrollo.
2. Se puede observar que el índice de percepción de los docentes de las instituciones educativas hacia el clima institucional convencional es del 63.9%, el cual se encuentra al mismo nivel en la evaluación de cada dimensión, lo que demuestra que los docentes tienen una percepción de un ambiente basado en la comunicación al momento de desempeñarse.
3. De esta manera se encontró que el 61,1% de los docentes influye en el desempeño docente regular, así como las dimensiones que constituyen la variable, a saber, profesionales que enseñan a través de sus habilidades personales, métodos de enseñanza dinámicos según sus funciones a través de los diferentes componentes de la institución.
4. Se puede observar que el clima institucional tiene una influencia del 14.9% en el rendimiento en las capacidades pedagógicas desarrollado por la regresión logística ordinal, y se señala que está relacionado con las características del ambiente en el que se desarrollan las actividades laborales, incluyendo las características del ambiente que se desarrolla en las esferas de la educación.
5. Asimismo, el nivel de influencia del clima institucional en la creación de un buen ambiente alcanza el 19.6% manifestado por la regresión logística ordinal por lo que, según la sincronicidad, el desarrollo del clima dentro de cada institución dependerá del trabajo personal y uso de las emociones de cada docente.

6. Se puede observar que el clima institucional influye de manera significativa en el desempeño de la capacidad docente en el 16.3% respaldado por la regresión logística ordinal, por lo que se debe enfatizar que una adecuada gestión institucional generando un ambiente de trabajo propicio para todos los miembros de la comunidad educativa.

7. Se encontró que el nivel de influencia del clima institucional en el profesionalismo docente fue del 18,1% estipulado por la regresión logística ordinal, considerando la relevancia del rol de los docentes, la formación y educación de los docentes fue muy importante para actualizar y fortalecer sus habilidades debido a su importancia e influencia.

VII. RECOMENDACIONES

Respecto a las sugerencias que se manifiesta están direccionadas a la directora de las instituciones educativas del ámbito inicial.

- Fomentar características esenciales del trabajo en equipo es consistente con el mejoramiento de un clima institucional adecuado, que debe combinarse con innovaciones en los métodos de enseñanza, promover la autoestima y la afirmación personal, y estar respaldado por políticas internas.
- Incentivar el desarrollo docente a través de seminarios educativos para buscar un mejor desarrollo de los docentes en los ambientes de las instituciones educativas, logrando así una adecuada enseñanza y mejorando el clima institucional.
- Promover el compromiso, el aprendizaje y el desempeño de todos los estudiantes, especialmente de los estudiantes con dificultades de aprendizaje, en diversos contextos para mejorar el clima institucional.
- Fomentar la participación de los padres y la comunidad en el proceso educativo, a través de reuniones, actividades y colaboración en proyectos educativos, por lo que fortalecerá la relación entre los mismos y promoverá un ambiente de apoyo y colaboración.
- Implementar estrategias de enseñanza diferenciada, que permitan adaptar los contenidos y métodos de enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes, asegurando que todos tengan la oportunidad de aprender y progresar en un ambiente de aprendizaje favorable y seguro, donde los docentes se sientan respaldados y valorados, donde se sientan motivados y comprometidos con la educación.
- Establecer un sistema de evaluación y retroalimentación para los docentes, donde los estudiantes, los padres y otros miembros del

personal puedan proporcionar comentarios constructivos sobre su desempeño.

- Fomentar la investigación educativa y la innovación en la práctica docente, a través de la participación en proyectos de investigación, el intercambio de mejores prácticas y la implementación de enfoques pedagógicos innovadores.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Arias, J. (2019). Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa Particular Virgen del Rosario, Arequipa – 2018. [Tesis para maestría en educación, Unidad de Posgrado, Universidad Católica de Santa María]. Biblioteca digital UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9176>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Arequipa-Perú. ISBN: 978-612-48444-2-3.
- Ausubel, D. (1983). La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual. IN. *Revista Electrónica Innovación Educativa y Socioeducativa*, 3(1), 29-50. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36648472/Aprendizaje_significativo.pdf
- Ayaviri, R. (2023). The contribution of teacher performance to the quality of learning in secondary education. *Merit - Education Magazine*, 5(14), 21–32. <https://doi.org/10.33996/merito.v5i14.1120>
- Barreto, C., y Toapanta, S. (2023). La Planificación Académica y su incidencia en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Chimborazo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 5182-5203. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5713
- Becerra, M. (2022). Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca. [Tesis para optar el grado de Magíster en Educación, Unidad de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Biblioteca digital UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94661>
- Bernal, Á., Bello, J., Cedeño, G., y Berna, M. (2023). Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva. *Dominio De Las Ciencias*, 9(1), 197–226. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i1.3131>

- Blanco, S., Cerdas, V., y García, J. (2021). Organizational Environments in Costa Rican Public Schools: A Multifactor Analysis. *Education Magazine*, (45),1. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Borbor, M. (2019). Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa, Palmar, 2017. [Tesis para optar el grado de Magíster en Educación, Unidad de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Biblioteca digital UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40519>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardi, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micronetwork in Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2) 1-13. <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
- Ccoto, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. Horizontes. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1361–1373. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Chávez, C. (2011). *Clima laboral en las organizaciones*. Perú: Lima
- Chávez, F., Ugaz, N., y Melgar, A. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5030-5048. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796
- Chiavenato, I. (2017). *Administración recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Coello, J. (2022). El clima organizacional en las instituciones de educación superior: apuntes para su debate. *Revista Ingeniería Industrial: Actualidad Y Nuevas Tendencias*, 7(27), 71–82. <https://doi.org/10.54139/riiant.v7i27.162>
- Cruz, Y., & Cerna, G. (2023). Directive leadership in the teaching and administrative performance of a Higher Institute. *YACHAQ*, 6(2), 143–155. <https://doi.org/10.46363/yachaq.v6i2.6>
- Delgado, C. (2023). Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de instituciones educativas, nivel secundario, Chancaybaños, Santa Cruz, Cajamarca, 2022. [Tesis para optar el grado de Magíster en Educación,

Unidad de Posgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
Biblioteca digital USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/6235>

Domingo, J. (2020). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. *RMIE*, 24(82), 897-911.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n82/1405-6666-rmie-24-82-897.pdf>

Escanio, M. (2023). Liderazgo del directivo escolar como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente en educación secundaria. *MENTOR Revista De investigación Educativa Y Deportiva*, 2(E), 846–871.
<https://doi.org/10.56200/mried.v2iEspecial.6464>

Escribano, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Education Magazine*, 42(2), 1-25.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Escudero, C., y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH. D.R. © Universidad Técnica de Machala.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

García, J. (2022). El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa César Vallejo de Paucarbamba – Amarilis 2019. [Tesis para maestría en educación, Unidad de Posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Biblioteca digital UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8102>

Guzman, R. (2019). Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de llave, 2017. [Tesis para maestría en educación, Unidad de Posgrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. Biblioteca digital UJCM.
<https://hdl.handle.net/20.500.12819/710>

- Hernández, G. (2023). Desempeño docente desde la perspectiva de alumnos de Mercadotecnia. Una mirada a los aspectos sociales: Desempeño docente. *Aula Abierta*, 52(3), 237–242. <https://doi.org/10.17811/rifie.52.3.2023.237-242>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1 ed.). México: Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Jiménez, I., y Sánchez, L. (2023). Clima organizacional y evaluación del desempeño docente en el CETPRO Carabayllo. Lima. *IGOVERNANZA*, 6(22), 315–332. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.257>
- Macedo, G., y Delgado, J. M. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. Ciencia Latina. *Revista Multidisciplinar*, 4; (2), 7605-7628. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.867
- Mamani, H. (2023). El Clima institucional y desempeño docente en los maestros de la institución educativa secundaria José Gálvez de la provincia de Yunguyo-2022. *Metaverso Y educación*, 2(2), 9–15. <https://metaversoyeducacion.com/index.php/rme/article/view/90>
- Maraza, N., Flores, G., Maraza, B., & Maraza, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de La Educación*, 6(22), 213–226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Martínez, G., Mapén, F., & Ortega, M. (2021). Organizational climate and its impact on university quality of education. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 16, 55-73. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4803>
- Mera, A., Montenegro, M., y Gonzales, V. (2023). El desempeño docente en la educación básica regular. Horizontes. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1481–1489. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.607>
- Merino, Z., y Peña, J. (2023). Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Diez de

Agosto. *Ciencia Y Educación*, 4(5), 13 - 34.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8192223>

More, R., y Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N°7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2).
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

Moreno, S., & Pérez, E. (2019). Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Law Magazine*, 9(1). <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>

Neill, D., y Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Editorial UTMACH. Universidad Técnica de Machala.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

Oldham, M., Desan, P., Lee, H., Bourgeois, J., Shah, S., Hurley, P., & Sockalingam, S. (2021). Proactive Consultation-Liaison Psychiatry: American Psychiatric Association Resource Document. *Journal of the Academy of Consultation-Liaison Psychiatry*, 62(2), 169–185.
<https://doi.org/10.1016/j.jaclp.2021.01.005>

Pacco, R., y Damián, E. (2023). Clima institucional y evaluación del desempeño docente en 3 instituciones del nivel primario. *Puente piedra – lima. IGOBERNANZA*, 6(22), 961–980.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.282>

Palacios F., Damián, E., & Damián, N. (2020). Relationship between the organizational climate and the quality of service in an educational institution of the Santa Anita district, Peru, year 2017. *Scientific and Technological Magazine UPSE*, 7 (1). 1-7. <https://doi.org/10.26423/rctu.v7i1.502>

Paredes, M. (2022). El clima Institucional y su influencia en el desempeño docente del IESTP Pedro Vilcapaza Azángaro. [Tesis para maestría en educación, Unidad de Posgrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Biblioteca digital UANCV.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/7334>

- Pino, R. (2018). *Metodología de la Investigación: Elaboración de Diseños para Contrastar Hipótesis*. (2da ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Rahi, S. (2017). Research design and methods: A systematic review of research paradigms, sampling issues and instruments development. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(2), 1-5 [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453ed%20snp55rrgct55\)\)/reference/refere ncespapers.aspx?referenceid=3025535](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453ed%20snp55rrgct55))/reference/refere ncespapers.aspx?referenceid=3025535)
- Raifman, S., DeVost, M., Digitale, J., Chen, Y., & Morris, M. (2022). Respondent-Driven Sampling: a Sampling Method for Hard-to-Reach Populations and Beyond. *Current Epidemiology Reports*, 9(1), 38–47. <https://doi.org/10.1007/s40471-022-00287-8>
- Ramos, C., Camacho, F., Sempértegui, R., & Ríos, L. (2023). Clima institucional y desempeño laboral de los servidores del SIS- UDR en Amazonas. *Alpha Centauri*, 4(1), 02–11. <https://doi.org/10.47422/ac.v4i1.137>
- Rivera, J., Mamani, M., & Pari, D. (2021). Institutional climate and quality of educational management in the Primary Level Educational Institutions in the province of Padre Abad, Ucayali -2019. *University Research UNU*, 11(1), 465–474. <https://doi.org/10.53470/riu.v11i1.10>
- Rugel, J., Esteves, Z., y Tamariz, H. (2023). Influence of institutional climate on teaching performance focused on the profile. *Koinonía*. 8(16). <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Sabrera, C. (2023). La inteligencia emocional y clima institucional según percepción de los docentes del I.S.P.P Marcos Durán Martel. *Revista Identidad*, 9(2), 3–9. <https://doi.org/10.46276/rifce.v9i2.1917>
- Saldaña, R., y Pérez, E. (2018). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca. [Tesis para maestría en gestión de la educación, Unidad de Posgrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. Biblioteca digital UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/898>
- Ticona, G., Mamani, M., Velásquez, I., Tapia, L., & Espinoza, H. (2023). Investigative competencies and teaching performance in a full-day

educational institution, in an urban context, during the year 2019: a sequential exploratory analysis. *Veritas Et Scientia Magazine - UPT*, 12(01).
<https://doi.org/10.47796/ves.v12i01.822>

Valverde, E. (2022). El clima organizacional y la influencia en el desempeño docente de la institución pública emblemática Andres de los Reyes provincia de Huaral 2017. [Tesis para maestría en educación, Unidad de Posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Biblioteca digital UNJFSC. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7229>

Viejó, J., Lujan, L., y Delgado, B. (2023). La influencia del desempeño directivo en el clima organizacional de las instituciones públicas en Ecuador. *Conciencia Digital*, 6(1), 115-124.
<https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2469>

Vigotsky, L. (1978). *Pensamiento y lenguaje*. Argentina: La Pléyade.

Zuloaga, P. (2022). Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – Perú. *Micaela Revista De Investigación - UNAMBA*, 3(1), 51–56.
<https://doi.org/10.57166/micaela.v3.n1.2022.78>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca. Autores: Cruzado Becerra de Acosta, Doris Raquel (ORCID: 0009-0007-2042-3114)				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿En qué medida influye el clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cuál es el nivel del clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023? ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023? ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023? ¿En qué medida influye el clima institucional en las capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Analizar el nivel del clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023. Analizar el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023. Determinar la influencia del clima institucional en las capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: El clima institucional influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS: El clima institucional que presentan las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca es eficiente. El desempeño docente que presentan las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca es eficiente. El clima institucional influye significativamente en las capacidades pedagógicas en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima institucional</p> <p>DIMENSIONES: - Comportamiento institucional - Capacidad organizacional - Relaciones interpersonales - Condición laboral</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño docente</p> <p>DIMENSIONES:</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Tipo básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Explicativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. No experimental, transversal, Correlacional causal</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Hipotético deductivo</p>

<p>¿En qué medida influye el clima institucional en la creación del ambiente favorable para el aprendizaje en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023?</p>	<p>Determinar la influencia del clima institucional en la creación del ambiente favorable para el aprendizaje en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023.</p>	<p>El clima institucional influye significativamente en la creación del ambiente favorable para el aprendizaje en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidades pedagógicas - Creación del ambiente favorable para el aprendizaje - Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. - Profesionalismo docente. 	<p>POBLACIÓN: Se conformo por 36 docentes de instituciones educativas públicas, del distrito de Cajamarca.</p> <p>MUESTRA: 36 docentes de las instituciones educativas públicas.</p> <p>TÉCNICA: La encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Institucional. Cuestionario del Desempeño docente.</p>
<p>¿En qué medida influye el clima institucional en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023?</p>	<p>Determinar la influencia del clima institucional en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023.</p>	<p>El clima institucional influye significativamente en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023.</p>		
<p>¿En qué medida influye el clima institucional en el profesionalismo docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023?</p>	<p>Determinar la influencia del clima institucional en el profesionalismo docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023.</p>	<p>El clima institucional influye significativamente en el profesionalismo docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023.</p>		

Anexo 2. Cuadro de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable independiente clima institucional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima institucional	El clima institucional conforma el medio interno de una institución, la atmósfera psicológica características que tiene cada organización (Chiavenato, 2009).	En esta investigación la variable será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre el clima institucional que cuenta con 22 ítems.	Comportamiento institucional	Muestra respeto por los demás. Desarrolla sentido de lealtad y compromiso Demuestra compromiso y profesionalismo Propicia un clima favorable para realizar trabajos en equipo	Ordinal
			Capacidad organizacional	Demuestra capacidad en la planificación Posee capacidad de liderazgo para la toma de decisiones. Es democrático y propicia la participación oportuna. El directivo organiza capacitaciones.	
			Relaciones interpersonales	El Directivo es sociable, alegre y amigable El Directivo respeta los derechos de los docentes. Motiva a fomentar la formación integral.	
			Condición laboral	Respeto el horario de trabajo de los docentes. Propicia la capacitación y reconoce trabajos realizados fuera del horario establecido.	

Nota. Se basó en el fundamento teórico de Moreno y Pérez (2019). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba.

Operacionalización de la variable dependiente desempeño docente.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño de un maestro es un trabajo profesional que necesita de conocimientos adquiridos de manera continua y sistemática para ofrecer un servicio destacado a la sociedad mediante la educación. (Mendoza, 2011)	En esta investigación la variable será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre el desempeño docente que cuenta con 22 ítems.	Capacidades pedagógicas	Elabora su programación curricular anual antes de iniciar su labor Selecciona eficientemente estrategias didácticas Realiza su unidad didáctica respetando el enfoque de interculturalidad Elabora instrumentos para recoger evidencias de aprendizaje	Ordinal
			Creación del ambiente favorable para el aprendizaje	Aplica correctamente los procesos pedagógicos en cada área curricular. Promueve un ambiente de respeto, proximidad y regula de manera positiva el comportamiento del niño	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Asiste puntualmente a reuniones que organiza el director(a) Realiza proyección social en la comunidad donde labora Realiza gestión administrativa en beneficio de la IE	
			Profesionalismo docente	Practica la ética profesional del docente Asiste a cursos de capacitación fuera de la jurisdicción de la I.E.	

Nota. Se basó en el fundamento teórico de Escribano (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina.

Anexo 3. Instrumentos de recolección

Cuestionario de Clima Institucional

INSTRUCCIONES: Estimado(a) docente, lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta que Ud. crea estime la más apropiada o conteste las preguntas según su realidad. Recuerde no hay respuestas buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

Se le pide la mayor honestidad posible en sus respuestas. Cabe mencionar que la encuesta es anónima e individual.

Opciones de calificación:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

N°	Ítems	Opciones		
		1	2	3
D1	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL			
1	El directivo demuestra respeto a sí mismo y a los demás en el proceso de su gestión.			
2	Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso con las Instituciones Educativas.			
3	Demuestra compromiso con la gestión educativa.			
4	Demuestra profesionalismo en el cumplimiento de su función.			
5	Propicia un clima favorable para realizar trabajos en equipo.			
6	Orienta con eficacia la realización de trabajos en equipo.			
D2	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL			
7	Demuestra capacidad para planificar y monitorear actividades de gestión escolar en las Instituciones Educativas.			
8	Posee capacidad de liderazgo para generar la participación de todos los miembros de la IE			
9	Posee capacidad para tomar decisiones viables para solucionar problemas que se presentan en el trabajo educativo.			
10	Es democrático cuando atiende las necesidades de las Instituciones Educativas			
11	Propicia la participación oportuna de la comunidad educativa en la solución de problemas.			
12	El directivo organiza capacitaciones para sus docentes que favorecen mejorar la calidad de enseñanza y			

	aprendizaje de los niños.			
D3	RELACIONES INTERPERSONALES			
13	El directivo es sociable, alegre y amigable con los docentes y niños			
14	El directivo respeta los derechos de los docentes.			
15	Posee espíritu de colaboración con la comunidad educativa.			
16	Motiva a los docentes para fomentar la formación integral de los niños.			
17	Practica la empatía con los docentes que tienen problemas de salud y familiares.			
D4	CONDICIÓN LABORAL			
18	Respeta el horario de trabajo de los docentes.			
19	Hace cumplir la Ley de la Reforma Magisterial para mejorar el trabajo escolar.			
20	Adecua las normas educativas a la realidad del contexto de la comunidad.			
21	Propicia la capacitación de los docentes en gestión escolar.			
22	Reconoce trabajos realizados fuera del horario establecido.			

¡Muchas gracias por su participación...!

Cuestionario del Desempeño docente

INSTRUCCIONES: Estimado(a) docente, lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta que Ud. estime la más apropiada o conteste las preguntas según su realidad. Recuerde no hay respuestas buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

Se le pide la mayor honestidad posible en sus respuestas. Cabe mencionar que la encuesta es anónima e individual.

Opciones de calificación:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

N°	Ítems	Opciones		
		1	2	3
D1	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS			
1	Elabora su programación curricular anual antes de iniciar su labor con los niños.			
2	Selecciona adecuadamente competencias, capacidades y logros de desempeño.			
3	Selecciona eficientemente estrategias didácticas para cada área curricular.			
4	Elabora adecuadamente materiales didácticos de acuerdo con el área curricular y edad del niño.			
5	Realiza su unidad didáctica respetando el enfoque de interculturalidad.			
6	Elabora instrumentos para recoger evidencias de aprendizaje de los niños.			
D2	CREACIÓN DEL AMBIENTE FAVORABLE	1	2	3
7	Aplica correctamente los procesos pedagógicos en cada área curricular.			
8	Involucra activamente a los niños en el proceso de aprendizaje.			
9	Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.			
10	Propicia un ambiente de respeto, proximidad y regula positivamente el comportamiento del niño.			
11	Aplica Tics como material de apoyo de la enseñanza y aprendizaje.			
12	Realiza evaluación a través de la observación durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje y los retroalimenta.			
D3	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES	1	2	3

13	Asiste puntualmente a reuniones que organiza el director(a).			
14	Participa activamente en la de documentos de gestión			
15	Realiza proyección social en la comunidad donde labora.			
16	Realiza gestión administrativa en beneficio de la institución educativa donde labora.			
17	Cumple sus funciones de gestión en las áreas que le encomiendan.			
D4	PROFESIONALISMO DOCENTE	1	2	3
18	Practica la ética profesional del docente.			
19	Respeto la identidad cultural de los padres de familia y niños.			
20	Se autoestima como docente y profesional de educación inicial.			
21	Asiste a cursos de capacitación fuera de la jurisdicción de la I.E.			
22	Integra en su programación curricular los saberes de la cultura materna de la comunidad donde labora			

¡Muchas gracias por su participación...!

Anexo 4. Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica del cuestionario que mide la variable independiente

Características	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre clima institucional
Autoras	Original: Salazar (2020). Adaptado por la investigadora: Cruzado Becerra de Acosta, Doris Raquel (ORCID: 0009-0007-2042-3114).
Dirigido	A docentes de instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.
Procedencia	UNICA
Propósito	Conocer el tipo de clima institucional existente en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Cajamarca
Forma de administración	Individual
# de ítems	22 ítems
Dimensiones que evaluar	D1: Comportamiento institucional (6 ítems) D2: Capacidad organizacional (6 ítems) D3: Relaciones interpersonales (5 ítems) D4: Condición laboral (5 ítems)
Escala de valoración	Siempre (3 puntos) A veces (2 puntos) Nunca (1 punto)
Validación	La validez del cuestionario se determinó mediante el juicio de 5 expertos familiarizados con el tema de investigación. <ul style="list-style-type: none">- Portilla Vega, Carlos Manuel- Arroyo Cotrina, Maria de las Mercedes- Ulloa Olano, Amanda Rosalinn- Nuflo Roca, César- Salazar Caballero, Marleny Mabel
Fiabilidad	Se obtuvo un Alfa de Cronbach (0,878)

Ficha técnica del cuestionario que mide la variable dependiente

Características	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre desempeño docente.
Autoras	Original: Salazar (2020). Adaptado por la investigadora: Cruzado Becerra de Acosta, Doris Raquel (ORCID: 0009-0007-2042-3114).
Dirigido	A docentes de instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.
Procedencia	UNICA
Propósito	Conocer el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito de Cajamarca
Forma de administración	Individual
# de ítems	22 ítems
Dimensiones que evaluar	D1: Capacidades pedagógicas (6 ítems) D2: Creación del ambiente favorable (6 ítems) D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales (5 ítems) D4: Profesionalismo docente (5 ítems)
Escala de valoración	Siempre (3 puntos) A veces (2 puntos) Nunca (1 punto)
Validación	La validez del cuestionario se determinó mediante el juicio de 5 expertos familiarizados con el tema de investigación. <ul style="list-style-type: none">- Portilla Vega, Carlos Manuel- Arroyo Cotrina, Maria de las Mercedes- Ulloa Olano, Amanda Rosalinn- Nuflo Roca, César- Salazar Caballero, Marleny Mabel
Fiabilidad	Se obtuvo un Alfa de Cronbach (0,890)

Anexo 5. Validación de instrumentos



Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Manuel Portilla Utega	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Primaria	
Institución donde labora:	I.E.P N° 821599-San José de Llanay	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Clima Institucional
Autora:	Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa inicial del departamento de Cajamarca
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 04 dimensiones, de 13 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable independiente: El clima institucional según Moreno & Pérez (2019) plantean que el clima organizacional es un conjunto de condiciones y/o características permanentes del ambiente organizacional que influyen en el comportamiento de los sujetos y en el desarrollo de los procesos de la propia institución.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Institucional	Comportamiento institucional	Se refiere a un sistema de reglas de apropiación que evita conflictos entre individuos y grupos (Moreno & Pérez, 2019).
	Capacidad organizacional	Es la capacidad de una organización de utilizar sus recursos para realizar sus actividades de gestión (Moreno & Pérez, 2019).
	Relaciones interpersonales	Se refiere a la comunicación entre dos personas en la que es importante la interacción mutua que involucra habilidades de comunicación, escucha, resolución de conflictos y expresión auténtica (Moreno & Pérez, 2019).
	Condición laboral	se refiere a las condiciones que deben tener los trabajadores de una organización para desempeñar sus funciones. Se refiere a un contrato de trabajo, que puede ser indefinido o temporal, de dedicación parcial o total (Moreno & Pérez, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario clima institucional, elaborado por Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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

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

Dimensiones del instrumento: Clima Institucional

- Primera dimensión: Comportamiento Institucional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra respeto por los demás	1	X	X	X	
Desarrolla sentido de lealtad y compromiso	2	X	X	X	
Demuestra compromiso y profesionalismo	3, 4	X	X	X	
Propicia un clima favorable para realizar trabajos en equipo	5, 6	X	X	X	

- Segunda dimensión: Capacidad organizacional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra capacidad en la planificación	7	X	X	X	
Posee capacidad de liderazgo para la toma de decisiones	8, 9	X	X	X	
Es democrático y propicia la participación oportuna.	10, 11	X	X	X	
El directivo organiza capacitaciones	12	X	X	X	

- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El Directivo es sociable, alegre y amigable	13	X	X	X	
El Directivo respeta los derechos de los docentes.	14, 15	X	X	X	
Motiva a fomentar la formación integral	16, 17	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Condición laboral
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto el horario de trabajo de los docentes.	18, 19, 20	X	X	X	
Propicia la capacitación y reconoce trabajos realizados fuera del horario establecido.	21, 22	X	X	X	





Firma del evaluador
DNI 40729448



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Carlos Manuel Portilla Vega</i>	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Educación Primaria</i>	
Institución donde labora:	<i>I.E.P N° 821599-San José de Cayay</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Desempeño docente
Autora:	Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa inicial del departamento de Cajamarca
Significación:	Está compuesta por: 04 dimensiones, de 11 indicadores y 22 ítems en total.

4. Soporte teórico

Variable dependiente: Desempeño docente, según Escribano (2018) planteó que se considera desempeño docente la ejecución de actividades planificadas en el aula con el propósito de desarrollar las habilidades de los estudiantes, lograr aprendizajes efectivos y aplicarlas a situaciones prácticas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Según Escribano (2018) planteó que los docentes necesitan tener una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, habilidades y destrezas docentes.
	Creación del ambiente favorable para el aprendizaje	Según Escribano (2018) refiere a la capacidad del docente para planificar el aprendizaje de los niños, el cual debe ser científicamente riguroso porque está basado en la verdad, también se refiere a las condiciones de aprendizaje que los docentes deben crear, donde pueden tener buenas intenciones, pero si las condiciones no existen para los estudiantes, como sin materiales didácticos, es muy difícil de aprender.
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Según Escribano (2018) señaló que basa en orientar el desarrollo del proceso de enseñanza es una función que desempeñan los docentes en el aula.
	Profesionalismo docente	Según Escribano (2018) planteó que es la capacidad profesional del docente, reflejada en el hecho de que los docentes reflejan sus prácticas docentes en el aula para identificar necesidades en el proceso de aprendizaje y autoevaluar sus prácticas docentes a través de las prácticas de aprendizaje de los estudiantes.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño docente, elaborado por Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

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

Dimensiones del instrumento: Desempeño docente

- Primera dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elabora su programación curricular anual antes de iniciar su labor.	1, 2	X	X	X	
Selecciona eficientemente estrategias didácticas.	3, 4	X	X	X	
Realiza su unidad didáctica respetando el enfoque de interculturalidad.	5	X	X	X	
Elabora instrumentos para recoger evidencias de aprendizaje	6	X	X	X	

- Segunda dimensión: Creación del ambiente favorable para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplica correctamente los procesos pedagógicos en cada área curricular	7, 8, 9	X	X	X	
Promueve un ambiente de respeto, proximidad y regula de manera positiva el comportamiento del niño	10, 11, 12	X	X	X	

- Tercera dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asiste puntualmente a reuniones que organiza el director(a)	13	X	X	X	
Realiza proyección social en la comunidad donde labora	14, 15	X	X	X	
Realiza gestión administrativa en beneficio de la IE	16, 17	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Profesionalismo docente
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Practica la ética profesional del docente	18, 19, 20	X	X	X	



Asiste a cursos de capacitación fuera de la jurisdicción de la I.E.	21, 22	X	X	X	
---	--------	---	---	---	--



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 REGIONAL DE CHICLAYA
 GOBIERNO REGIONAL CHICLAYA
 DIRECCIÓN
 C.E.P. FEDERICO VILLARREAL
 Mg. Carlos M. Portilla Vega
 DIRECTOR
 C.E.P. FEDERICO VILLARREAL

Firma del evaluador
 DNI 40729448



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Amanda Rosalynn Ulloa Olano	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Inicial	
Institución donde labora:	I.E.I N° 161 Cajamarca - Cajamarca	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Clima Institucional
Autora:	Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa inicial del departamento de Cajamarca
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 04 dimensiones, de 13 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable independiente: El clima institucional según Moreno & Pérez (2019) plantean que el clima organizacional es un conjunto de condiciones y/o características permanentes del ambiente organizacional que influyen en el comportamiento de los sujetos y en el desarrollo de los procesos de la propia institución.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Institucional	Comportamiento institucional	Se refiere a un sistema de reglas de apropiación que evita conflictos entre individuos y grupos (Moreno & Pérez, 2019).
	Capacidad organizacional	Es la capacidad de una organización de utilizar sus recursos para realizar sus actividades de gestión (Moreno & Pérez, 2019).
	Relaciones interpersonales	Se refiere a la comunicación entre dos personas en la que es importante la interacción mutua que involucra habilidades de comunicación, escucha, resolución de conflictos y expresión auténtica (Moreno & Pérez, 2019).
	Condición laboral	se refiere a las condiciones que deben tener los trabajadores de una organización para desempeñar sus funciones. Se refiere a un contrato de trabajo, que puede ser indefinido o temporal, de dedicación parcial o total (Moreno & Pérez, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario clima institucional, elaborado por Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Clima Institucional

- Primera dimensión: Comportamiento Institucional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra respeto por los demás	1	X	X	X	
Desarrolla sentido de lealtad y compromiso	2	X	X	X	
Demuestra compromiso y profesionalismo	3, 4	X	X	X	
Propicia un clima favorable para realizar trabajos en equipo	5, 6	X	X	X	

- Segunda dimensión: Capacidad organizacional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra capacidad en la planificación	7	X	X	X	
Posee capacidad de liderazgo para la toma de decisiones	8, 9	X	X	X	
Es democrático y propicia la participación oportuna.	10, 11	X	X	X	
El directivo organiza capacitaciones	12	X	X	X	

- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El Directivo es sociable, alegre y amigable	13	X	X	X	
El Directivo respeta los derechos de los docentes.	14, 15	X	X	X	
Motiva a fomentar la formación integral	16, 17	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Condición laboral
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto el horario de trabajo de los docentes.	18, 19, 20	X	X	X	
Propicia la capacitación y reconoce trabajos realizados fuera del horario establecido.	21, 22	X	X	X	





Firma del evaluador
DNI 27930105



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Amanda Rosalinda Ulloa Olano</i>	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Educación Inicial</i>	
Institución donde labora:	<i>I.E.I N° 161 Cajamarca - Cajamarca</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Desempeño docente
Autora:	Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa inicial del departamento de Cajamarca
Significación:	Está compuesta por: 04 dimensiones, de 11 indicadores y 22 ítems en total..

4. Soporte teórico

Variable dependiente: Desempeño docente, según Escibano (2018) planteó que se considera desempeño docente la ejecución de actividades planificadas en el aula con el propósito de desarrollar las habilidades de los estudiantes, lograr aprendizajes efectivos y aplicarlas a situaciones prácticas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Según Escribano (2018) planteó que los docentes necesitan tener una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, habilidades y destrezas docentes.
	Creación del ambiente favorable para el aprendizaje	Según Escribano (2018) refiere a la capacidad del docente para planificar el aprendizaje de los niños, el cual debe ser científicamente riguroso porque está basado en la verdad, también se refiere a las condiciones de aprendizaje que los docentes deben crear, donde pueden tener buenas intenciones, pero si las condiciones no existen para los estudiantes, como sin materiales didácticos, es muy difícil de aprender.
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Según Escribano (2018) señaló que basa en orientar el desarrollo del proceso de enseñanza es una función que desempeñan los docentes en el aula.
	Profesionalismo docente	Según Escribano (2018) planteó que es la capacidad profesional del docente, reflejada en el hecho de que los docentes reflejan sus prácticas docentes en el aula para identificar necesidades en el proceso de aprendizaje y autoevaluar sus prácticas docentes a través de las prácticas de aprendizaje de los estudiantes.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño docente, elaborado por Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

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

Dimensiones del instrumento: Desempeño docente

- Primera dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elabora su programación curricular anual antes de iniciar su labor.	1, 2	X	X	X	
Selecciona eficientemente estrategias didácticas.	3, 4	X	X	X	
Realiza su unidad didáctica respetando el enfoque de interculturalidad.	5	X	X	X	
Elabora instrumentos para recoger evidencias de aprendizaje	6	X	X	X	

- Segunda dimensión: Creación del ambiente favorable para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplica correctamente los procesos pedagógicos en cada área curricular	7, 8, 9	X	X	X	
Promueve un ambiente de respeto, proximidad y regula de manera positiva el comportamiento del niño	10, 11, 12	X	X	X	

- Tercera dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asiste puntualmente a reuniones que organiza el director(a)	13	X	X	X	
Realiza proyección social en la comunidad donde labora	14, 15	X	X	X	
Realiza gestión administrativa en beneficio de la IE	16, 17	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Profesionalismo docente
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Practica la ética profesional del docente	18, 19, 20	X	X	X	



Asiste a cursos de capacitación fuera de la jurisdicción de la I.E.	21, 22	X	X	X	
---	--------	---	---	---	--



Firma del evaluador
DNI 27930105



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>César Nuylo Roca</i>		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Educación Primaria</i>		
Institución donde labora:	<i>82641 "Simón Bolívar"</i>		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Clima Institucional
Autora:	Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa inicial del departamento de Cajamarca
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 04 dimensiones, de 13 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable independiente: El clima institucional según Moreno & Pérez (2019) plantean que el clima organizacional es un conjunto de condiciones y/o características permanentes del ambiente organizacional que influyen en el comportamiento de los sujetos y en el desarrollo de los procesos de la propia institución.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Institucional	Comportamiento institucional	Se refiere a un sistema de reglas de apropiación que evita conflictos entre individuos y grupos (Moreno & Pérez, 2019).
	Capacidad organizacional	Es la capacidad de una organización de utilizar sus recursos para realizar sus actividades de gestión (Moreno & Pérez, 2019).
	Relaciones interpersonales	Se refiere a la comunicación entre dos personas en la que es importante la interacción mutua que involucra habilidades de comunicación, escucha, resolución de conflictos y expresión auténtica (Moreno & Pérez, 2019).
	Condición laboral	se refiere a las condiciones que deben tener los trabajadores de una organización para desempeñar sus funciones. Se refiere a un contrato de trabajo, que puede ser indefinido o temporal, de dedicación parcial o total (Moreno & Pérez, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario clima institucional, elaborado por Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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

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

Dimensiones del instrumento: Clima Institucional

- Primera dimensión: Comportamiento Institucional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra respeto por los demás	1	X	X	X	
Desarrolla sentido de lealtad y compromiso	2	X	X	X	
Demuestra compromiso y profesionalismo	3, 4	X	X	X	
Propicia un clima favorable para realizar trabajos en equipo	5, 6	X	X	X	

- Segunda dimensión: Capacidad organizacional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra capacidad en la planificación	7	X	X	X	
Posee capacidad de liderazgo para la toma de decisiones	8, 9	X	X	X	
Es democrático y propicia la participación oportuna.	10, 11	X	X	X	
El directivo organiza capacitaciones	12	X	X	X	

- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El Directivo es sociable, alegre y amigable	13	X	X	X	
El Directivo respeta los derechos de los docentes.	14, 15	X	X	X	
Motiva a fomentar la formación integral	16, 17	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Condición laboral
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto el horario de trabajo de los docentes.	18, 19, 20	X	X	X	
Propicia la capacitación y reconoce trabajos realizados fuera del horario establecido.	21, 22	X	X	X	





Dr. César Ruffo Roca
PROFESOR
CPPe N° 0926693284
Firma del evaluador
DNI 26693284



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	César Nuflo Roca		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Primaria		
Institución donde labora:	82641 "Simón Bolívar"		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Desempeño docente
Autora:	Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa inicial del departamento de Cajamarca
Significación:	Está compuesta por: 04 dimensiones, de 11 indicadores y 22 ítems en total..

4. Soporte teórico

Variable dependiente: Desempeño docente, según Escibano (2018) planteó que se considera desempeño docente la ejecución de actividades planificadas en el aula con el propósito de desarrollar las habilidades de los estudiantes, lograr aprendizajes efectivos y aplicarlas a situaciones prácticas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Según Escribano (2018) planteó que los docentes necesitan tener una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, habilidades y destrezas docentes.
	Creación del ambiente favorable para el aprendizaje	Según Escribano (2018) refiere a la capacidad del docente para planificar el aprendizaje de los niños, el cual debe ser científicamente riguroso porque está basado en la verdad, también se refiere a las condiciones de aprendizaje que los docentes deben crear, donde pueden tener buenas intenciones, pero si las condiciones no existen para los estudiantes, como sin materiales didácticos, es muy difícil de aprender.
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Según Escribano (2018) señaló que basa en orientar el desarrollo del proceso de enseñanza es una función que desempeñan los docentes en el aula.
	Profesionalismo docente	Según Escribano (2018) planteó que es la capacidad profesional del docente, reflejada en el hecho de que los docentes reflejan sus prácticas docentes en el aula para identificar necesidades en el proceso de aprendizaje y autoevaluar sus prácticas docentes a través de las prácticas de aprendizaje de los estudiantes.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño docente, elaborado por Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

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

Dimensiones del instrumento: Desempeño docente

- Primera dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elabora su programación curricular anual antes de iniciar su labor.	1, 2	X	X	X	
Selecciona eficientemente estrategias didácticas.	3, 4	X	X	X	
Realiza su unidad didáctica respetando el enfoque de interculturalidad.	5	X	X	X	
Elabora instrumentos para recoger evidencias de aprendizaje	6	X	X	X	

- Segunda dimensión: Creación del ambiente favorable para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplica correctamente los procesos pedagógicos en cada área curricular	7, 8, 9	X	X	X	
Promueve un ambiente de respeto, proximidad y regula de manera positiva el comportamiento del niño	10, 11, 12	X	X	X	

- Tercera dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asiste puntualmente a reuniones que organiza el director(a)	13	X	X	X	
Realiza proyección social en la comunidad donde labora	14, 15	X	X	X	
Realiza gestión administrativa en beneficio de la IE	16, 17	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Profesionalismo docente
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Practica la ética profesional del docente	18, 19, 20	X	X	X	



Asiste a cursos de capacitación fuera de la jurisdicción de la I.E.	21, 22	X	X	X	
---	--------	---	---	---	--



Dr. César Ruffo Roca
PROFESOR
 CPPV Nº 0326693284
 Firma del evaluador
 DNI 26693284



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	María de las Mercedes Arroyo Gotrino	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Inicial	
Institución donde labora:	I.E.I N° 321 Cajamarca - Cajamarca	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Clima Institucional
Autora:	Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa inicial del departamento de Cajamarca
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 04 dimensiones, de 13 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable independiente: El clima institucional según Moreno & Pérez (2019) plantean que el clima organizacional es un conjunto de condiciones y/o características permanentes del ambiente organizacional que influyen en el comportamiento de los sujetos y en el desarrollo de los procesos de la propia institución.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Institucional	Comportamiento institucional	Se refiere a un sistema de reglas de apropiación que evita conflictos entre individuos y grupos (Moreno & Pérez, 2019).
	Capacidad organizacional	Es la capacidad de una organización de utilizar sus recursos para realizar sus actividades de gestión (Moreno & Pérez, 2019).
	Relaciones interpersonales	Se refiere a la comunicación entre dos personas en la que es importante la interacción mutua que involucra habilidades de comunicación, escucha, resolución de conflictos y expresión auténtica (Moreno & Pérez, 2019).
	Condición laboral	se refiere a las condiciones que deben tener los trabajadores de una organización para desempeñar sus funciones. Se refiere a un contrato de trabajo, que puede ser indefinido o temporal, de dedicación parcial o total (Moreno & Pérez, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario clima institucional, elaborado por Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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

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



Dimensiones del instrumento: Clima Institucional

- Primera dimensión: Comportamiento Institucional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra respeto por los demás	1	X	X	X	
Desarrolla sentido de lealtad y compromiso	2	X	X	X	
Demuestra compromiso y profesionalismo	3, 4	X	X	X	
Propicia un clima favorable para realizar trabajos en equipo	5, 6	X	X	X	

- Segunda dimensión: Capacidad organizacional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra capacidad en la planificación	7	X	X	X	
Posee capacidad de liderazgo para la toma de decisiones	8, 9	X	X	X	
Es democrático y propicia la participación oportuna.	10, 11	X	X	X	
El directivo organiza capacitaciones	12	X	X	X	

- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El Directivo es sociable, alegre y amigable	13	X	X	X	
El Directivo respeta los derechos de los docentes.	14, 15	X	X	X	
Motiva a fomentar la formación integral	16, 17	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Condición laboral
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto el horario de trabajo de los docentes.	18, 19, 20	X	X	X	
Propicia la capacitación y reconoce trabajos realizados fuera del horario establecido.	21, 22	X	X	X	





Dra. María de los Mercedes Arroyo Cotrina
PROF. EDUCACIÓN INICIAL

Firma del evaluador
DNI 27927848



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>María de las Mercedes Arroyo Cotrina</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Educación Inicial</i>	
Institución donde labora:	<i>I.E.I N° 321 Cajamarca - Cajamarca</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Desempeño docente
Autora:	Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa inicial del departamento de Cajamarca
Significación:	Está compuesta por: 04 dimensiones, de 11 indicadores y 22 ítems en total..

4. Soporte teórico

Variable dependiente: Desempeño docente, según Escibano (2018) planteó que se considera desempeño docente la ejecución de actividades planificadas en el aula con el propósito de desarrollar las habilidades de los estudiantes, lograr aprendizajes efectivos y aplicarlas a situaciones prácticas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Según Escribano (2018) planteó que los docentes necesitan tener una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, habilidades y destrezas docentes.
	Creación del ambiente favorable para el aprendizaje	Según Escribano (2018) refiere a la capacidad del docente para planificar el aprendizaje de los niños, el cual debe ser científicamente riguroso porque está basado en la verdad, también se refiere a las condiciones de aprendizaje que los docentes deben crear, donde pueden tener buenas intenciones, pero si las condiciones no existen para los estudiantes, como sin materiales didácticos, es muy difícil de aprender.
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Según Escribano (2018) señaló que basa en orientar el desarrollo del proceso de enseñanza es una función que desempeñan los docentes en el aula.
	Profesionalismo docente	Según Escribano (2018) planteó que es la capacidad profesional del docente, reflejada en el hecho de que los docentes reflejan sus prácticas docentes en el aula para identificar necesidades en el proceso de aprendizaje y autoevaluar sus prácticas docentes a través de las prácticas de aprendizaje de los estudiantes.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño docente, elaborado por Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

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

Dimensiones del instrumento: Desempeño docente

- Primera dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elabora su programación curricular anual antes de iniciar su labor.	1, 2	X	X	X	
Selecciona eficientemente estrategias didácticas.	3, 4	X	X	X	
Realiza su unidad didáctica respetando el enfoque de interculturalidad.	5	X	X	X	
Elabora instrumentos para recoger evidencias de aprendizaje	6	X	X	X	

- Segunda dimensión: Creación del ambiente favorable para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplica correctamente los procesos pedagógicos en cada área curricular	7, 8, 9	X	X	X	
Promueve un ambiente de respeto, proximidad y regula de manera positiva el comportamiento del niño	10, 11, 12	X	X	X	

- Tercera dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asiste puntualmente a reuniones que organiza el director(a)	13	X	X	X	
Realiza proyección social en la comunidad donde labora	14, 15	X	X	X	
Realiza gestión administrativa en beneficio de la IE	16, 17	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Profesionalismo docente
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Practica la ética profesional del docente	18, 19, 20	X	X	X	

Asiste a cursos de capacitación fuera de la jurisdicción de la I.E.	21, 22	X	X	X	X
---	--------	---	---	---	---



Dra. María de los Mercedes Amayo Colina
 PROF. EDUCACIÓN INICIAL

Firma del evaluador
 DNI 27927848



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marleny Mabel Salazar Caballero		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Inicial		
Institución donde labora:	I.E.I N° 516		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Clima Institucional
Autora:	Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa inicial del departamento de Cajamarca
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 04 dimensiones, de 13 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable independiente: El clima institucional según Moreno & Pérez (2019) plantean que el clima organizacional es un conjunto de condiciones y/o características permanentes del ambiente organizacional que influyen en el comportamiento de los sujetos y en el desarrollo de los procesos de la propia institución.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Institucional	Comportamiento institucional	Se refiere a un sistema de reglas de apropiación que evita conflictos entre individuos y grupos (Moreno & Pérez, 2019).
	Capacidad organizacional	Es la capacidad de una organización de utilizar sus recursos para realizar sus actividades de gestión (Moreno & Pérez, 2019).
	Relaciones interpersonales	Se refiere a la comunicación entre dos personas en la que es importante la interacción mutua que involucra habilidades de comunicación, escucha, resolución de conflictos y expresión auténtica (Moreno & Pérez, 2019).
	Condición laboral	se refiere a las condiciones que deben tener los trabajadores de una organización para desempeñar sus funciones. Se refiere a un contrato de trabajo, que puede ser indefinido o temporal, de dedicación parcial o total (Moreno & Pérez, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario clima institucional, elaborado por Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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

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

Dimensiones del instrumento: Clima Institucional

- Primera dimensión: Comportamiento Institucional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Muestra respeto por los demás	1	X	X	X	
Desarrolla sentido de lealtad y compromiso	2	X	X	X	
Demuestra compromiso y profesionalismo	3, 4	X	X	X	
Propicia un clima favorable para realizar trabajos en equipo	5, 6	X	X	X	

- Segunda dimensión: Capacidad organizacional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra capacidad en la planificación	7	X	X	X	
Posee capacidad de liderazgo para la toma de decisiones	8, 9	X	X	X	
Es democrático y propicia la participación oportuna.	10, 11	X	X	X	
El directivo organiza capacitaciones	12	X	X	X	

- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El Directivo es sociable, alegre y amigable	13	X	X	X	
El Directivo respeta los derechos de los docentes.	14, 15	X	X	X	
Motiva a fomentar la formación integral	16, 17	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Condición laboral
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima institucional).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto el horario de trabajo de los docentes.	18, 19, 20	X	X	X	
Propicia la capacitación y reconoce trabajos realizados fuera del horario establecido.	21, 22	X	X	X	





Firma del evaluador
DNI 26961069



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marleny Mabel Salazar Caballero		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Inicial		
Institución donde labora:	I.E.I N° 516		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Desempeño docente
Autora:	Donis Raquel Cruzado Becerra de Acosta (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa inicial del departamento de Cajamarca
Significación:	Está compuesta por: 04 dimensiones, de 11 indicadores y 22 ítems en total..

4. Soporte teórico

Variable dependiente: Desempeño docente, según Escribano (2018) planteó que se considera desempeño docente la ejecución de actividades planificadas en el aula con el propósito de desarrollar las habilidades de los estudiantes, lograr aprendizajes efectivos y aplicarlas a situaciones prácticas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Según Escribano (2018) planteó que los docentes necesitan tener una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, habilidades y destrezas docentes.
	Creación del ambiente favorable para el aprendizaje	Según Escribano (2018) refiere a la capacidad del docente para planificar el aprendizaje de los niños, el cual debe ser científicamente riguroso porque está basado en la verdad, también se refiere a las condiciones de aprendizaje que los docentes deben crear, donde pueden tener buenas intenciones, pero si las condiciones no existen para los estudiantes, como sin materiales didácticos, es muy difícil de aprender.
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Según Escribano (2018) señaló que basa en orientar el desarrollo del proceso de enseñanza es una función que desempeñan los docentes en el aula.
	Profesionalismo docente	Según Escribano (2018) planteó que es la capacidad profesional del docente, reflejada en el hecho de que los docentes reflejan sus prácticas docentes en el aula para identificar necesidades en el proceso de aprendizaje y autoevaluar sus prácticas docentes a través de las prácticas de aprendizaje de los estudiantes.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño docente, elaborado por Doris Raquel Cruzado Becerra de Acosta. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Desempeño docente

- Primera dimensión: Capacidades pedagógicas
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elabora su programación curricular anual antes de iniciar su labor.	1, 2	X	X	X	
Selecciona eficientemente estrategias didácticas.	3, 4	X	X	X	
Realiza su unidad didáctica respetando el enfoque de interculturalidad.	5	X	X	X	
Elabora instrumentos para recoger evidencias de aprendizaje	6	X	X	X	

- Segunda dimensión: Creación del ambiente favorable para el aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplica correctamente los procesos pedagógicos en cada área curricular	7, 8, 9	X	X	X	
Promueve un ambiente de respeto, proximidad y regula de manera positiva el comportamiento del niño	10, 11, 12	X	X	X	

- Tercera dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asiste puntualmente a reuniones que organiza el director(a)	13	X	X	X	
Realiza proyección social en la comunidad donde labora	14, 15	X	X	X	
Realiza gestión administrativa en beneficio de la IE	16, 17	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Profesionalismo docente
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el desempeño docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Practica la ética profesional del docente	18, 19, 20	X	X	X	



INVESTIGA UCV

Asiste a cursos de capacitación fuera de la jurisdicción de la I.E.	21, 22	X	X	X	
---	--------	---	---	---	--


 Firma del evaluador
 DNI 26961069



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6. Prueba piloto

Clima institucional																						
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4
2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	5	1	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	2	3	4	4	3
6	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
9	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
11	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	5	3	3	4	3	4	3	3	1	3	4
13	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
14	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
16	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
17	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5
18	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
19	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
20	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4

Anexo 7. Fiabilidad de instrumentos de investigación

Instrumento: Clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 20 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,878	,891	22

Se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para los docentes de instituciones educativas públicas, del distrito de Cajamarca, la cual se obtuvo un alfa de 0,878 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa BUENO este tipo de instrumento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	86,4500	72,471	,574	.	,870
Ítems 2	86,6000	72,989	,534	.	,871
Ítems 3	86,8000	75,011	,227	.	,880
Ítems 4	86,3500	74,029	,390	.	,875
Ítems 5	86,5500	71,313	,660	.	,868
Ítems 6	86,6500	72,976	,494	.	,872
Ítems 7	86,7500	72,618	,469	.	,872
Ítems 8	86,2000	73,642	,469	.	,873
Ítems 9	87,1500	69,292	,457	.	,875
Ítems 10	86,6500	69,713	,399	.	,878
Ítems 11	86,3000	74,011	,447	.	,873
Ítems 12	86,9000	75,568	,196	.	,881
Ítems 13	86,5000	72,263	,540	.	,871
Ítems 14	86,5000	69,632	,785	.	,864
Ítems 15	86,2000	72,168	,617	.	,869
Ítems 16	86,3000	71,379	,621	.	,868
Ítems 17	86,2500	71,461	,604	.	,869
Ítems 18	86,9500	71,629	,409	.	,875
Ítems 19	86,3500	70,239	,659	.	,867
Ítems 20	86,4000	70,253	,443	.	,874
Ítems 21	86,3500	73,397	,352	.	,876
Ítems 22	86,5000	74,158	,369	.	,875

Se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,878, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

Instrumento: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 20 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,890	,893	22

Se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para los docentes de instituciones educativas públicas, del distrito de Cajamarca, la cual se obtuvo un alfa de 0,890 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa BUENO este tipo de instrumento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	81,6500	66,134	,477	.	,886
Ítems 2	81,8500	60,661	,677	.	,879
Ítems 3	81,6500	59,292	,817	.	,874
Ítems 4	81,6000	65,095	,546	.	,884
Ítems 5	81,5500	68,155	,230	.	,891
Ítems 6	81,7000	62,116	,614	.	,881
Ítems 7	81,5500	63,524	,582	.	,883
Ítems 8	81,9500	64,261	,525	.	,884
Ítems 9	81,9000	63,568	,535	.	,884
Ítems 10	81,9000	64,832	,423	.	,887
Ítems 11	81,8500	73,187	-,256	.	,907
Ítems 12	81,6000	64,989	,558	.	,884
Ítems 13	81,7500	65,671	,342	.	,889
Ítems 14	81,7500	66,197	,340	.	,889
Ítems 15	81,9000	62,305	,650	.	,880
Ítems 16	81,6500	67,397	,191	.	,894
Ítems 17	81,7500	67,039	,261	.	,891
Ítems 18	81,5000	62,053	,688	.	,879
Ítems 19	81,7000	62,432	,742	.	,879
Ítems 20	81,6500	62,239	,706	.	,879
Ítems 21	81,6000	63,621	,716	.	,880
Ítems 22	81,6000	62,989	,594	.	,882

Se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,890 pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

Anexo 8. Base de datos de ambas variables

N°	Clima institucional																					
	Comportamiento institucional						Capacidad organizacional						Relaciones interpersonales					Condición laboral				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3
5	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	3
6	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2
7	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2
8	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	3
9	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2
10	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	2
11	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2
12	3	2	1	3	1	3	3	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3
13	2	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	3	3
14	3	2	2	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	1	2	3	3
15	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	2	3
16	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3
17	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	1	2	3
18	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3
19	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	1	3
20	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	1	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2

22	3	1	2	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3
24	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
26	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
29	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2
30	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	2	3
31	3	3	1	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	1	3
32	3	1	3	1	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	1	2	3
33	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2
34	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3
35	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	3	1	3
36	3	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3

Desempeño docente																							
N°	Capacidades pedagógicas						Creación del ambiente favorable para el aprendizaje						Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales					Profesionalismo docente					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	
4	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	2	3	
5	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	
6	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	
7	3	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	
8	1	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	
9	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	
10	1	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	
11	1	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	
12	1	1	1	3	3	3	1	1	2	3	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	
13	1	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	
14	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	
15	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
16	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	
17	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
18	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	
19	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	3	
21	3	1	1	2	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	
22	3	3	1	1	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	

23	3	1	1	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	2
24	3	3	1	1	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	2
26	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3
29	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	1	3
30	3	1	1	2	2	3	1	3	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	1	3
31	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3
32	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
33	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3
34	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
35	3	3	1	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	2	3	1	2	1	2
36	3	3	1	2	1	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3

Anexo 9. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca.

Investigador (a) (es): Cruzado Becerra de Acosta, Doris Raquel (ORCID: [0009-0007-2042-3114](https://orcid.org/0009-0007-2042-3114))

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca”, cuyo objetivo es determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus de la sede Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Respecto a las instituciones educativas de Cajamarca se observó un clima institucional desfavorable, reflejado en actitudes inadecuadas como poca comunicación, desconfianza, falta de compañerismo, poca intervención en las actividades entre docentes. Esto trae como resultado malas relaciones interpersonales, conductas que dificultan la efectividad del aprendizaje de los estudiantes, estas conductas son las más dañinas para poder transmitir una enseñanza eficiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima institucional en

el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Cajamarca”.

2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Cruzado Becerra de Acosta, Doris Raquel, email: y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: