



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
ESPECIALIDAD DE POLÍTICAS EDUCATIVAS Y  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima institucional y desempeño docente en una institución  
educativa de San Juan de Lurigancho 2024**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Quispe Tinco, Cesar Hermitaño (orcid.org/0009-0007-9161-1913)

**ASESOR:**

Dr. Aguilar Sanchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0001-5152-5665)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A quien a ciegas confió y tuvo esperanza en que algún día podíamos respirar aires académicos y que se puedan extender a los que nos preceden; mis adorables hijos, mi santa Madre que desde el cielo ilumina mis pasos.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, representada por sus autoridades, quienes gestionaron ante SUNEDU la apertura del programa de Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública, a fin de fortalecer las capacidades profesionales de los docentes a nivel nacional; a los maestros y maestras que compartieron sus experiencias universitarias y al asesor por ser conductor y guía en el desarrollo de la investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AGUILAR SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico titulado: "Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2024", cuyo autor es QUISPE TINCO CESAR HERMITAÑO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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 el Trabajo Académico 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, 02 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AGUILAR SANCHEZ JUAN DE DIOS <b>DNI:</b> 27416080 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5152-5665	Firmado electrónicamente por: ASANCHEZJD el 26- 07-2024 15:19:30

Código documento Trilce: TRI - 0790287



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y  
GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, QUISPE TINCO CESAR HERMITAÑO estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico titulado: "Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico:

1. No ha sido plagiado 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 publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CESAR HERMITAÑO QUISPE TINCO <b>DNI:</b> 09096844 <b>ORCID:</b> 0009-0007-9161-1913	Firmado electrónicamente por: CHQUISPEQ el 02-07- 2024 22:43:35

Código documento Trilce: TRI - 0790288

## ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	
ÍNDICE .....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODO .....	9
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2 Variables y operacionalización .....	9
3.3 Población, muestra y muestreo .....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 11	
3.5 Procedimiento de recolección de datos.....	12
3.6 Métodos de análisis de datos.....	12
3.7 Aspectos éticos .....	13
IV.RESULTADOS .....	14
V. DISCUSIÓN .....	20
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS .....	25
ANEXOS.....	30

## RESUMEN

El trabajo estableció como propósito general de determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral del maestro de aula en una institución educativa de San Juan de Lurigancho Lima, 2023, siguió la perspectiva cuantitativa, explicativo y descriptivo, no experimental y correlacional, se trabajó con 25 docentes que respondieron un cuestionario de 24 preguntas en relación a las variables; con la información, se identificó que el clima organizacional está en un rango regular y el desempeño laboral docente están en una categoría alta; los datos estadísticos llevaron a la determinación que hay una relación positiva débil entre el clima organizacional y el desempeño del profesor en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.

**Palabras clave:** Clima institucional, comunicación efectiva, desempeño docente.

## **ABSTRACT**

The work established as a general purpose: to determine the relationship between the institutional climate and the work performance of the classroom teacher in an educational institution in San Juan de Lurigancho Lima, 2023 followed the quantitative, explanatory and descriptive, non-experimental and correlational perspective, the work was carried out With 25 teachers who answered a 24-question questionnaire in relation to the variables, with the information, it was identified that the organizational climate is in a regular range and the teaching job performance is in a high category; The statistical data led to the determination that there is a weak positive relationship between the organizational climate and the teacher's performance in an Educational Institution of San Juan de Lurigancho.

Keywords: Institutional climate, effective communication, teaching performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Sobre el orbe, hay información admitida por la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO, 2022) identificó una prioridad del orbe que busca replantear cómo el aspecto de la enseñanza puede influir en la perspectiva mundial, a través del desarrollo de la inclusividad y reformadora que brinde a los estudiantes ingreso a lugares educativos seguros y saludables, que vivan al margen de la violencia y discriminación, y con el respaldo de misión integrales de atención. Regiones de América Latina y España hicieron participar con sus preocupaciones similares sobre el clima institucional, siendo un factor común la insatisfacción de los docentes en su lugar de trabajo, lo cual tuvo un impacto negativo en su desempeño y generó conflictos. Por esta razón, los gobiernos implementaron políticas y regulaciones para mejorar la calidad de las gestiones realizadas por los trabajadores.

En las naciones de América Latina en las investigaciones que realizó García Godoy et al. (2020) se confirma que las condiciones de trabajo tienen efectos directos en el estado de salud y el reconocimiento económico de los empleados, ya sea de forma positiva o negativa, debido a las prácticas saludables o peligrosas que se llevan a cabo en el lugar de trabajo. También se destacó que las condiciones laborales para los profesores abarcan todo el entorno en el que trabajan, incluyendo la institución educativa y las diferentes dimensiones sociales, físicas y personales que influyeron en su desarrollo personal y profesional.

A nivel nacional se consideró el ámbito laboral, por lo cual se implementó un cuestionario a los profesores, donde el 81% acepta que el ámbito laboral es relevante para su desempeño, 86% se retirarían del puesto si encuentran un clima laboral negativo y el 19% alude que no trasciende en sus obligaciones (Agencia Peruana de Noticias, 2020).

A nivel de la región Lima podemos manifestar también que la investigación fue recurrente ya que estuvo enmarcado dentro del Perú y esta

conexión entre el ambiente de la corporación educativa y rendimiento docente no puede estar ajeno a las interacciones entre las personas que conviven dentro de las instituciones educativas a esto hay que sumarle que muchos estudiantes tienen a sus padres que inmigraron de las provincias a la capital y se muestran como una sociedad homogénea cuyas interacciones son casi similares a los de otras regiones Cenas-Chacón et al. (2021). En muchos colegios públicos de la capital del Perú; hubo un descuido de mantener un clima institucional adecuado en relación a los desempeños docentes, tampoco hubo estamentos o personas interesadas de salvaguardar esta situación; entiéndase a nivel interno o a nivel externo; ya que las unidades de gestión educativa local tampoco mostraron interés, al contrario, hay desidia en comprender de que un clima adecuado inspira seguridad, colaboración, involucramiento de los padres y apoderados y los estudiantes se mostraron más motivados.

Siguiendo esta línea; el presente trabajo planteó el problema en los términos siguientes ¿Cuál es la relación que existe entre el clima en una organización educativa y desempeño del profesor de San Juan de Lurigancho Lima, 2023? Del mismo modo que los problemas específicos se consideraron de la siguiente manera ¿Calcular el nivel del clima institucional dentro de colegio de San Juan de Lurigancho 2023? y ¿Calcular el nivel de desempeño de los docentes en una escuela de San Juan de Lurigancho 2023?

Atendiendo al problema antes mencionado; la investigación presentó la justificación teórica que consiste en contribuir al conocimiento y las referencias encontradas sobre las variables, transformándola en una exploración de suma importancia en el ámbito educativo e indagador. Los informes finales y sus respuestas nos brindaron conformidad para explorar y entender ideas y posiciones, hipótesis, antecedentes y procedimientos, entre otros aspectos. Además, permitieron desarrollar habilidades propias y realizar un análisis crítico de la investigación realizada, apoyado en la búsqueda de más datos que respalden científicamente lo que se ha aportado e investigado.

La importancia práctica de esta investigación se centró en su amplitud para aplicar instrumentos a los docentes empleando la técnica de la

observación y la implementación del cuestionario. Las conclusiones accedieron a identificar los aspectos que obstaculizan un buen ambiente del equipo de trabajo, lo cual a su vez afecta la performance de los docentes. El objetivo fue proponer estrategias que mejoren la calidad educativa.

A partir de este estudio y desde el aspecto metodológico, los hallazgos obtenidos abren la puerta a la realización de futuras investigaciones en diferentes ámbitos anexados al mundo del conocimiento de las dimensiones. Esto determinó que se llevarán a cabo nuevas investigaciones y se fortaleció las áreas del mundo investigativo en su totalidad. Como respuesta, se validaron los constructos que se adapten al contexto, los cuales permitieron medir tanto las variables del ambiente organizacional como el trabajo de los maestros de aula.

Esta exploración se inició con la meta de calcular el rango o nivel de correlación del ambiente o clima de un colegio y la practica laboral de los maestros en un colegio de San Juan de Lurigancho Lima, 2023 y si queremos clarificar de manera más detallada se consideró como fines específicos o secundarios: calcular el nivel del clima o ambiente institucional de un colegio de San Juan de Lurigancho, 2023. Del mismo modo encontrar el nivel del desempeño laboral del profesor en un colegio de San Juan de Lurigancho, 2023.

Con relación a la problemática y fines estimados se planteó la correspondiente hipótesis:  $H_1$  Hay una relación significativa entre clima organizacional y desarrollo laboral del docente en un centro educativo de San Juan de Lurigancho Lima 2023.  $H_0$  No hay una relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en un centro educativo de San Juan de Lurigancho Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

González (2021) realizó un trabajo investigativo para conseguir la mención académica de magister en el ámbito educativo de la prestigiosa Universidad en Medellín de Colombia. La finalidad de esta exploración fue revisar el nexo entre el clima de una organización y el sentido de pertenencia de los educadores de aula en un colegio oficial de Itagüí, Colombia. El enfoque utilizado fue cuantitativo y se desarrolló un estudio de campo transversal y detallado, con un espacio muestral de 48 docentes. Gracias a esta investigación, se llegó a conclusiones sobre las dimensiones estructurales del clima organizacional, haciendo caso a los lineamientos planteados por la organización para el rendimiento de los maestros. Se halló que los profesores tienen una incidencia en las acciones y en el espacio circundante laboral, y estuvieron prestos a apoyar en las decisiones de la organización para solucionar los conflictos y mejorar el clima laboral.

Según Meléndez (2020), se ha determinado a nivel internacional que existe una correlación positiva y representativa que una al ambiente organizacional y el rendimiento de trabajo en organizaciones públicas de Sudamérica. Esta relación se basó en aspectos como la comunicación asertiva, la decisión al trabajo en equipo, el trato amable entre los dirigentes y sus asesores, así como el entusiasmo y el desarrollo de sus habilidades blandas. Además, Hobbach (2019) encontró una corta y clara relación del 86% entre el ambiente de la organización y el performance laboral en el ámbito presupuestario de la gestión pública.

Ruiz (2020) Este estudio reveló una firme correlación entre el entorno de trabajo y la practica pedagógica de los profesores, demostrado a través del coeficiente de correlación de 0,3648. Esta relación favoreció una comunicación efectiva dentro de la empresa, basada en la premisa de la relevancia de la comunicación asertiva. De manera similar, Campana et al. (2020) hallaron una relación entre el entorno organizacional y el trabajo de los profesores, llegando a la conclusión de que la asociación entre estos aspectos es clara y precisa, con un porcentaje de correlación de 0,845. Esta relación tuvo un impacto

significativo en la labor pedagógica de los docentes. Además, Sardón (2019) en su estudio se pudo constatar que el rendimiento docente alcanzaba el 56%, al igual que Martínez, quien lo estimó alto con un 80%.

En un trabajo de investigación desarrollado por Cenas (2020), se analizó la vinculación entre el entorno laboral dentro de las instituciones y la actividad educativa de los profesores. Se pudo observar una relación perfecta y altamente relevante de las dos variables, representada por el valor de  $r=0.524$ . Además, se descubrió que el rendimiento docente también está relacionado con la comunicación, con una correlación de  $r=0.56$ . Estos hallazgos están en línea con otro trabajo investigativo desarrollada por Bravo et al. en 2017, donde se observó que existe una relación moderada y positiva (0.505) del entorno organizacional y el trabajo de los educadores. También se observó las deficiencias en habilidades comunicativas dificultan el logro de un eficaz rendimiento educativo.

Según Cahuapasa (2020), al investigar el vínculo entre el lugar de trabajo en una institución y el rendimiento de los profesores, se encontró una relación directa y altamente relevante ( $R= 0.949$ ). Además, se concluyó que hay una relación compartida entre el entusiasmo y el trabajo del profesor con un valor de correlación de ( $R=0.845$ ), coincidiendo con los hallazgos de Urbina (2021) investigador que logró un valor de  $r= (0.858)$ . Asimismo, Mendoza (2019) encontró que existe un nexo positivo entre el incentivo y el rendimiento de los profesores, con un coeficiente de correlación de  $r=0.847$ . Por otro lado, Soto et al., (2020) respalda las afirmaciones anteriores y determina que el clima de la institución está estrechamente vinculado con el trabajo del profesor, con un valor de correlación de ( $R= 0.842$ ), indicando que un clima institucional favorable mejora de manera eficaz el desarrollo del trabajo del profesor.

Por tanto, según Fernández et al. (2020) halló una conexión favorable de la implicación y el desenvolvimiento del docente, con un valor de  $r = 0.598$ . Este hallazgo es respaldado por la investigación de Ramos (2018), quien también encontró una relación de  $r = 0.555$ . Además, Peña et al. (2018)

encontraron una relación de  $r = 0.579$  entre el factor de participación y el rendimiento del maestro.

En términos de bases teóricas, la teoría de Elton Mayo (1880, tal como se mencionó Castillo et al., 2019, p. 66) sustentó que la variable de clima institucional en esta investigación al enfatizar que los individuos son el componente más influyente de un grupo de personas y considerar al hombre cuya naturaleza son las interacciones entre personas. En la misma línea, Olaskoaga (2022) señaló que una persona dentro de una organización necesita motivación y ser remunerado dignamente, siendo importante un adecuado trato entre colegas y poder aumentar la satisfacción y el compromiso laboral, lo que a su vez mejora el desempeño en la organización.

Además, los autores Escobar et al. (2019) definen el clima de una institución como las competencias sociales y destrezas y comunicativas que hay entre los contribuyentes de una organización, así como con su líder, ya sea que la institución sea estatal o compañía privada, y que implemente actividades de naturaleza política, científicas, cultural social. Según el investigador, el clima institucional se robusteció a través de tratamientos amables y relaciones interpersonales favorables entre los integrantes. En la misma línea, Enlacqua et al. (2019) manifestó que un adecuado clima organizacional positivo se logra mediante la colaboración entre miembros del equipo y el crecimiento de sus habilidades interpersonales, capacidades y competencias, con el objetivo de promover un entorno laboral acogedor.

La percepción del clima organizacional es un condicionante en la eficiencia y lo efectivo de una organización. Comprender y analizar el clima institucional es esencial para identificar las diferentes condiciones que repercuten en el rendimiento y bienestar de los miembros de una organización. En este marco teórico se abordaron las dimensiones que paso a detallar: Las relaciones interpersonales son un componente esencial dentro de cualquier organización. Un clima institucional favorable implica la presencia de relaciones cordiales, respetuosas y colaborativas entre los miembros de la organización. Estas relaciones saludables fomentan el trabajo en grupo, el dialogo efectiva y

la solución de conflictos de manera constructiva. Según Rodríguez y Campos (2019), las relaciones interpersonales positivas en el entorno laboral se asocian con una mayor satisfacción laboral, compromiso organizacional y rendimiento. El liderazgo es otro aspecto crucial del clima institucional. Un liderazgo efectivo promueve la motivación, la confianza y la dirección clara dentro de la asociación. Los líderes necesitan tener la capacidad de influir y guiar a sus adherentes, fomentando un ambiente de trabajo positivo y estimulante. Según Avolio y Yammarino (2007), un liderazgo efectivo es fundamental para la creación de un clima organizacional satisfactorio, así como con el fin de conseguir las metas de la. La cultura organizacional es una característica distintiva de cada organización. Esta dimensión se refiere a los valores, normas, creencias y experiencias desarrolladas mutuamente por los integrantes de una institución. Una cultura organizacional saludable promueve la coherencia entre los fines personales y los de la empresa, así como la identificación y compromiso de los miembros con los valores y propósitos de esta. Según Mathisen y Einarsen (2004), una cultura organizacional positiva se asocia con un clima institucional favorable y una mayor satisfacción laboral. Por último, el reconocimiento y las recompensas son elementos que contribuyen al clima organizacional. Reconocer y recompensar el rendimiento y los logros de los integrantes de la institución aumenta la motivación, el acuerdo y la satisfacción laboral. Además, promueve un clima de valoración y aprecio mutuo. Según Bakker y Bulters (2004), el reconocimiento y las recompensas son factores determinantes para el medio laboral y el confort de los empleados.

Guitart (2007), definió el rendimiento docente como el cumulo de acciones y resultados que evidencian la capacidad del profesor para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar los objetivos educativos propuestos; también destacó la importancia de evaluar este desempeño, tanto a nivel individual como institucional, para identificar fortalezas y áreas de mejora, mejorar el nivel de la educación y fortalecer la profesionalización de los docentes.

En relación con la variable desempeño docente Marzano (1992) sostuvo que el desempeño docente efectivo se basa en una sólida planificación. Esto

implicó establecer metas claras de aprendizaje, diseñar estrategias de enseñanza pertinentes y utilizar recursos apropiados. Una planificación efectiva debe involucrar a los estudiantes de manera activa, fomentar preguntas reflexivas y promover la participación y el pensamiento crítico. En cuanto a los conocimientos pedagógicos, argumentó que los docentes efectivos deben tener una profunda comprensión de las teorías del aprendizaje, la psicología educativa y las prácticas pedagógicas adecuadas. Esto les permitió adaptar sus métodos de educar a los requerimientos personales de los alumnos y utilizar enfoques diferenciados que promuevan el éxito académico. Además, la gestión del aula es esencial para un desempeño docente efectivo, subraya la importancia de establecer una cultura de respeto mutuo y un entorno seguro y acogedor para el aprendizaje. Los educadores necesitan tener la habilidad de gestionar el comportamiento de los discentes de manera apropiada, establecer normas y límites claros, y promover la cooperación activa de la mayoría de los alumnos en las actividades que se promueven. Finalmente, la evaluación del aprendizaje desempeña un papel crucial en el trabajo del docente; defendiendo la utilización de una variedad de métodos de evaluación, tanto formales como informales, para obtener datos sobre el avance de los alumnos y ajustar la formación en consecuencia. El feedback constante y constructiva es parte integral de la evaluación y logró la mejora en el aprendizaje de los discentes.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Considerando los objetivos, el tipo de estudio investigativo fue del nivel básico, según de Molina (2017) también se consideró como esencial o pura.

##### 3.1.2. Diseño de investigación:

Respecto al diseño del estudio de análisis e investigación se estableció como descriptivo y correlacional; considerando a Bernardo et al. (2019) que son estudios investigativos direccionadas a desarrollar una exploración en las variables participantes.

Quedando establecido el diseño de la siguiente manera:

Figura 1

Diagrama correlacional

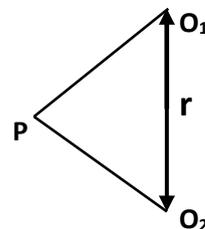
Donde:

P=Muestra de estudio

O<sub>1</sub>=Clima institucional

O<sub>2</sub>=Desempeño docente

r = Relación entre clima institucional y desempeño docente



#### 3.2 Variables y operacionalización

##### 3.2.1. Definición de variables

###### Variable 1: Clima institucional

**Definición conceptual.** La percepción del ambiente institucional educativo hace referencia al conjunto de percepciones, valores, normas y relaciones. Incluye la calidad de las interacciones entre docentes, así como la

cultura organizacional, el liderazgo, y otros aspectos que afectan la experiencia educativa y laboral dentro de la institución. (Cohen et al.,2029)

**Definición operacional.** En este contexto, el clima institucional se operacionaliza mediante la evaluación de las siguientes dimensiones fundamentales: Relaciones interpersonales, Liderazgo, reconocimiento y recompensa, y cultura organizacional. (Kinichi, 2020)

**Indicadores.** Vínculos interpersonales, liderazgo, compensación, y cultura organizacional

**Escala de medición.** Ordinal, tipo Likert: 1-5

## **Variable 2: Desempeño docente**

**Definición conceptual.** El nivel del desempeño respecto a los profesores se refiere a la agrupación de habilidades y competencias que un maestro educador demuestra en su labor. Considera la planificación de temas académicos, los contenidos temáticos de manera clara, el manejo gestión escolar del aula, la evaluación formativa, así como el compromiso en el desarrollo seguido y el progreso de la enseñanza. (Linda, 2017)

**Definición operacional.** La productividad laboral del educador, operacionalmente se define, como la capacidad y habilidad de un educador responsable para mejorar la planificación y desarrollar lecciones, usar métodos pedagógicos apropiados, gestionar de manera efectiva el aula, proporcionar retroalimentación, demostrar conocimiento, y participar en prácticas de desarrollo profesional continuo. (Maatthew, 2014)

**Indicadores.** Planificación curricular, conocimientos del ámbito pedagógico, manejo del aula y evaluación formativa del aprendizaje.

**Escala de medición.** Ordinal, tipo Likert: 1-5

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

**3.3.1. Población.** La población se refiere a la agrupación total de individuos que conjugan características específicas y que son materia de investigación. Esta población puede ser finita o infinita, y su definición precisa es esencial para la validez los resultados de la investigación. (Jeffrey, 2009) El trabajo de investigación o estudio tuvo como personas a encuestar a los 25 docentes.

**Criterios de inclusión.** Se consideró al equipo directivo y educadores que decidieron libremente participar respondiendo el cuestionario con seriedad y responsabilidad.

**Criterios de exclusión.** Se excluyó al equipo directivo y profesores que no deseen contribuir o proporcionar las respuestas solicitadas en el cuestionario y su decisión fue respetada por el investigador.

#### **3.1.3. Muestra**

La elección garantizar que los resultados obtenidos a partir de esta representación se pudieron generalizar de manera válida a toda la población (Sharon, 2010). En ese sentido la muestra considerada fueron los 25 docentes; quienes tuvieron prestos a responder los cuestionarios.

#### **3.1.4. Muestreo**

El muestreo selecciona un subconjunto con el fin de realizar observaciones, mediciones o análisis, y luego totalizar las respuestas obtenidas de la muestra a la población completa. (Sharon, 2010). El estudio consideró a los 25 profesores; quienes apoyaron voluntariamente la investigación.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **3.4.1. Técnica**

Fueron herramientas prácticas aplicadas por los investigadores para recopilar, analizar o interpretar datos de manera sistemática y efectiva. (Chava, 2010).

### **3.1.5. Instrumentos.**

Se utilizó la encuesta de 24 apartados; 12 para calcular el clima institucional y 12 el trabajo docente. La encuesta ayudo conseguir información, ordenarlo y obtener respuestas, según los objetivos (Ortiz et al. 2018).

### **3.1.6. Validez**

La validez de instrumentos fue responsabilidad de tres personas expertas en trabajos del campo investigativo, en quienes recayó la responsabilidad de revisar la coherencia del instrumento que se empleó en el recojo e la información. La validez fue esencial para asegurar que los resultados de un estudio sean confiables (John, 2005)

### **3.1.7. Confiabilidad**

Se tomó una evaluación piloto a 5 maestros voluntarios de iguales criterios en una institución educativa cercana perteneciente a la misma red educativa; el grado de confiabilidad considerando el valor de alfa de Cronbach emitió numerales equivalentes a 0,97 y 0.96, determinando que son considerados como válidos para emplear los instrumentos a los investigados.

## **3.5 Procedimiento de recolección de datos.**

Se consensuó con los integrantes del grupo de autoridades del colegio solicitándole permiso para poder encuestar a los docentes. Posteriormente, se estableció una comunicación con los docentes informándoles sobre el propósito del estudio, asegurando así una comprensión clara. Los instrumentos fueron aplicados, los datos fueron organizados en una matriz de Excel y seguidamente, fueron tratados analíticamente utilizando el mismo aplicativo estadístico.

## **3.6 Métodos de análisis de datos.**

Respecto al estudio de la data obtenida, pudo aplicarse la exploración estadística descriptiva en función del fin principal y los fines secundarios correspondientes a cada dimensión, y el análisis estadístico deductivo que permita considerar las pruebas no paramétricas o de distribución normal según

el software Shapiro-Wilk, entendiendo que la muestra fue inferior a 30. Respectos a la contrastación de hipótesis, se consideró el Coeficiente de correlación de Pearson, en el que se determinaron los niveles o rangos de correlación de la siguiente manera: (0) correlación nula, de ( $\pm 0.01$  a  $\pm 0.19$ ) correlación muy baja, de ( $\pm 0.2$  a  $\pm 0.39$ ) correlación baja, de ( $\pm 0.4$  a  $\pm 0.69$ ) correlación moderada, de ( $\pm 0.7$  a  $\pm 0.89$ ) correlación alta, y de ( $\pm 0.90$  a  $\pm 0.99$ ) correlación muy alta, con (1.00) indicando una correlación perfecta (Alvarado, 2023). Para el análisis se empleó el software estadístico SPSS versión 27.

### **3.7 Aspectos éticos**

Considerando el Código Ético RCU N° 0470-2022/UCV, el estudio investigativo sopesó las orientaciones éticas de totalidad, probidad intelectual, cumplimiento, veracidad de la información, responsabilidad en el tratamiento de los datos, claridad y respeto a la propiedad intelectual. Estas orientaciones globales complementaron con certificar la validación de los constructos que permitieron ser sometidos al tratamiento de revisión de persona expertas. Estos expertos determinarán la consistencia de los ítems o preguntas, así como la confiabilidad, previa a la aplicación a la muestra, la cual, otorgando su consentimiento informado, procedieron a responder el cuestionario.

#### IV. RESULTADOS

Para considerar el nivel del ambiente o clima institucional en una escuela del distrito de San Juan de Lurigancho; los resultados de las encuestas aplicadas a los educadores de la muestra se ordenaron y los datos se organizaron en las tablas considerando los objetivos.

**Tabla 1**

*Relación entre clima institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho.*

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,165
	Sig. (bilateral)		,431
	N	25	25
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,165	1
	Sig. (bilateral)	,431	
	N	25	25

*Nota.* Datos logrados de los resultados de los cuestionarios según variable aplicado a la muestra de estudio.

Las respuestas por variables se revisaron con el aplicativo SPSS usando el estadístico de Pearson, dado que se trataba de una muestra pequeña. El numeral obtenido de 0,165 señala una asociación positiva débil del clima institucional y el desempeño del profesor. Estas respuestas, en línea con el problema y el objetivo planteados, llevan a considerar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. En resumen, se define que hay una relación positiva débil entre el clima institucional y el desempeño docente en un colegio de San Juan de Lurigancho.

**Tabla 2**

*Nivel del clima institucional en un colegio del distrito de San Juan de Lurigancho, Ugel 05.*

Nivel	Clima Institucional	
	fi	%
Bajo	0	0
Regular	18	72
Alto	7	18
Total	25	100

*Nota.* Datos logrados de los resultados de los cuestionarios según variable aplicado a la muestra.

Las numerales obtenidos en la tabla 2 manifiestan que el nivel del clima institucional indica que el 0 % está en un nivel bajo, el 72 % indica que esta en el nivel regular y que el 18 % en un nivel alto.

La data considera que el mayor porcentaje se visualiza en el rango o nivel regular, determinando que el clima institucional en un centro educativo de San Juan de Lurigancho; es regular.

**Tabla 3**

*Nivel de las dimensiones del clima institucional en un colegio del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.*

Nivel	Clima institucional							
	Relaciones interpersonales		Liderazgo		Reconocimiento		Cultura organizacional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0	0	0	4	16	0	0
Regular	13	52	14	56	14	56	14	56
Alto	12	48	11	48	7	28	11	44
Total	25	100	25	100	25	100	25	100

*Nota.* Datos logrados de los resultados de los cuestionarios según variable aplicado a la muestra.

Los datos de la tabla 3 muestra que en relación a la dimensión relaciones interpersonales está en un nivel regular, en los factores liderazgo; está en un rango o nivel regular, respecto al reconocimiento también está en un nivel regular, y en la dimensión del desarrollo organizacional está en un nivel regular.

**Tabla 4**

*Nivel del Desempeño Docente en una Institución Educativa del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.*

Nivel	Desempeño Docente	
	fi	%
Bajo	0	0
Regular	12	48
Alto	13	52
Total	25	100

*Nota.* Datos logrados de los resultados de los cuestionarios según variable aplicado a la muestra.

Los datos de la tabla 4 expresan que sobre el nivel del desempeño laboral docente considera que el 0 % está en un nivel o rango bajo, el 48 % está cerca al nivel regular y que el 52 % en un cercano nivel alto.

Los datos obtenidos muestran que el mayor porcentaje se concentra en el nivel alto, determinando que el rendimiento del maestro en un centro de estudios de San Juan de Lurigancho; es alto.

**Tabla 5**

*Nivel de las dimensiones del clima institucional en un colegio del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.*

Nivel	Desempeño docente							
	Planificación		Conocimientos pedagógicos		Gestión del aula		Evaluación del aprendizaje	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	1	4
Regular	11	44	11	44	9	36	7	28
Alto	14	56	14	56	16	64	17	68
Total	25	100	25	100	25	100	25	100

*Nota.* Datos logrados de los resultados de los cuestionarios según variable aplicado a la muestra.

Los data obtenida de la tabla 5 muestran que el rango o nivel del desempeño docente según sus dimensiones está en el nivel es alto.

La información de la tabla 5 muestra que con relación a la dimensión planificación está en un nivel alto, en el factor conocimientos pedagógicos; está en un nivel alto, respecto a la gestión dentro del aula; también está en un nivel alto, y en el factor de evaluación del aprendizaje está en un nivel alto.

## Contrastación de hipótesis.

Una vez elegidas las dos variables, se comenzó a revisar la distribución normal sobre los datos obtenidos en los cuestionarios, aplicando la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, en razón a que la muestra era inferior a 50 investigados. Los criterios analíticos son las siguientes: Si  $p > 0.05$ , la información se distribuye normalmente, indicando que están parametrizados y el contraste de la hipótesis se ejecuta con el coeficiente de correlación de Pearson. Si  $p < 0.05$ , los datos no se distribuyen normalmente, indicando que no están parametrizados y el contraste de la hipótesis se analiza con el coeficiente Rho de Spearman.

**Tabla 6**

### Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk				
	CLIMA INSTITUCIONAL	Estadístico	gl.	Sig
DESEMPEÑO	3	,641	19	,000
DOCENTE	4	,640	6	.001

Nota. Datos proporcionados por el cuestionario aplicado a la muestra

Tras realizar la evaluación de la prueba de normalidad, se determinó que cumple la condición  $p > 0.05$ , lo que indica que los datos se distribuyen normalmente. Esto significa que los datos están parametrizados y que el contraste de la hipótesis se realizará utilizando el coeficiente de correlación de Pearson.

## V. DISCUSIÓN

Sobre el nivel del clima institucional, se determinó que el rango es relativamente regular debido a que el 72% de los que participaron en la investigación a si lo sienten y sobre los factores de las relaciones entre las personas, reconocimiento y cultura organizacional también están casi en el mismo nivel. Además, el clima institucional en un colegio se refiere a las percepciones y sentimientos compartidos por los afiliados a la asociación educativa sobre su ambiente de trabajo y aprendizaje, Olivares (2020). Ayuda este planteamiento en el estudio desarrollado por Rodríguez et al. (2020) quien encontró un resultado del mismo nivel en su investigación dado que el 55% de los que brindaron información respondiendo el cuestionario calificaron el clima organizacional similar a regular, lo que indica que hay una percepción mayoritaria de insatisfacción y áreas de mejora importantes.

Sobre el factor relaciones personales en el trabajo investigativo indica que está en el rango casi regular dado que el 52% de los encuestados así lo manifiesta. Además, las relaciones interpersonales Martínez et al. (2020) manifiesta que en el contexto del clima institucional de una institución educativa se refieren al nivel de calidad de las interacciones de todos los afiliados a la asociación educativa. La investigación se compara con lo manifestado por Fernández (2020) quien investigó cómo el clima organizacional influye en las interacciones personales entre los educadores y el personal de apoyo en una escuela secundaria en España. Según las respuestas obtenidas de la encuesta aplicada a los empleados, se encontró que el 35% de los participantes percibieron las relaciones interpersonales como "regulares" que tiene una similitud con lo investigado.

Respecto a la dimensión liderazgo el trabajo investigativo indica que está en un rango regular ya que así lo manifiesta el 48% de los encuestados. Además, el liderazgo educativo según Gurr et al. (2021) define como la capacidad de los líderes escolares para influir de manera positiva en el nivel de aprendizaje de los discentes y en el ambiente escolar, mediante la dirección efectiva de recursos, personal y políticas educativas. Se encuentra una similitud

en la investigación de Hernández (2021) quien analizó cómo el liderazgo directivo afecta el clima organizacional en varias escuelas secundarias mexicanas. Los resultados mostraron que el 40% de los docentes y personal administrativo percibieron el clima institucional como "regular".

Respecto la dimensión reconocimiento el 56 % de los que fueron encuestados así lo manifiestan en encontrándose en el nivel regular. El reconocimiento según, Enríquez (2021) en el entorno educativo hace referencia a valorar y destacar los logros, esfuerzos y contribuciones de estudiantes, educadores y personal de apoyo dentro de un centro educativo. El resultado del presente estudio se puede comparar con el estudio de Valenzuela (2021) quien examinó cómo las prácticas de reconocimiento afectan el clima institucional en diversas escuelas primarias chilenas. Los resultados casi similares; revelaron que el 50% de los docentes y personal administrativo percibieron el nivel de reconocimiento dentro de la institución como "regular".

Sobre el nivel del rendimiento docente, se determinó que el rango o nivel es alto debido a que el 52% de los que participaron en la investigación así lo consideran y sobre las dimensiones relacionadas a la planeación y conocimientos pedagógicos, manejo del aula y examen de los aprendizajes están también en un nivel alto. Manso et al. manifiesta que el desempeño del maestro se refiere a la eficiencia y calidad con que los docentes ejecutan sus labores educativas, incluyendo la planificación y entrega de lecciones, la gestión del aula, la evaluación del progreso estudiantil y el desarrollo profesional continuo. Este resultado se puede comparar con lo manifestado por Gonzales et. al. (2020) en el estudio donde, el 60% de los profesores evaluados en los colegios de la Ugel 05 fueron clasificados con un nivel de desempeño docente regular, señalando áreas específicas para el desarrollo y mejora profesional.

Respecto la dimensión planificación la investigación indica que está en el nivel alto; así lo manifiesta el 56% de los encuestados. La planificación en el ámbito educativo según Castañeda et al. (2021). se refiere al proceso sistemático de establecer metas educativas, diseñar actividades de

aprendizaje, y organizar recursos y tiempos para alcanzar esos objetivos dentro de un marco curricular definido. Un resultado parecido se contrasta con lo manifestado por Pérez (2021) quien en su estudio encontró resultados positivos en varios aspectos clave de la planificación educativa, con un porcentaje de efectividad del 60% en términos generales:

Respecto la dimensión manejo del aula el estudio indica que está en el rango o nivel alto ya que el resultado es de 64%. La gestión del aula en el ámbito educativo según Smith et al. (2022) considera a las estrategias y prácticas empleadas por los profesores para establecer un espacio de aprendizaje beneficiosos y efectivo en el salón de clases, incluyendo la gestión del comportamiento de los estudiantes y la organización del espacio y tiempo de enseñanza. Este estudio se puede comparar con el desarrollado por Flores (2020) quien estudio concluye que la gestión educativa del aula en el centro educativo San Ignacio de Loyola es alta, con porcentajes superiores al 85%, lo que indica un desempeño excelente.

Respecto el fin general: calcular la correlación del clima institucional y el rendimiento del maestro de aula en un colegio del distrito de San Juan de Lurigancho, se obtuvo la correlación de Pearson arrojando un valor equivalente a 0,165 considerándose una correlación débil. Los resultados son respaldados por el estudio donde se analizó el vínculo del clima institucional y el rendimiento laboral del catedrático en una universidad del estado donde el coeficiente de correlación de Pearson encontrado entre el clima institucional y el desempeño docente fue  $r = 0.27$ , indicando una correlación positiva débil. Este resultado sugiere que, aunque hay una relación entre la percepción del clima institucional y el rendimiento del maestro de aula, esta relación no es fuerte y otros factores pueden influir significativamente en el desempeño de los profesores García et al. (2020).

## **VI. CONCLUSIONES**

Finalmente concluyo que existe una relación débil del clima institucional y el desempeño laboral docente en un centro educativo del distrito de San Juan de Lurigancho.

Se determinó que el nivel del clima institucional en una escuela del distrito de San Juan de Lurigancho es en realidad regular fortaleciendo este aspecto debido a que sus factores: comunicación entre los miembros de la comunidad, liderazgo docente, relaciones interpersonales y reconocimiento y recompensa también es regular.

Se reconoció que el rango del desempeño de los profesores en un colegio del distrito de San Juan de Lurigancho es alto fortaleciendo este aspecto debido a que sus dimensiones: planificación del trabajo educativo, conocimientos del aspecto pedagógicos, el manejo del aula y evaluación formativa del aprendizaje también es alto.

## **VII. RECOMENDACIONES**

La Ugel 05 de San Juan de Lurigancho para elevar la relación del clima institucional y el desempeño laboral docente en un centro educativo; debe fortalecer el ambiente de aprendizaje positivo y productivo, debe mejorar la comunicación al interior de la organización, fomentar el mejoramiento profesional y capacitación, y fortalecer la mejora del trabajo corporativo.

El equipo directivo de la Instituciones educativas debe abordar aspectos clave que influyen en la percepción y la comodidad de todos los integrantes del colegiado escolar entre ellas; fortalecer la comunicación efectiva, fomentar el liderazgo participativo, mejorar las relaciones interpersonales y apoyar el progreso profesional del docente

El equipo directivo de la Instituciones educativas debe considerar fundamental implementar estrategias que promuevan su desarrollo profesional, bienestar y eficacia en el aula fortaleciendo las capacitación y desarrollo profesional, implementando la mentoría y coaching, practicando objetivamente la evaluación y retroalimentación constructiva, implementando recursos adecuados, practicando el reconocimiento y recompensa, fortalecer la toma de decisiones de los integrantes e implementar una cultura que permita la innovación.

## REFERENCIAS

- Aguilar, F. (2017). El currículo basado en competencias profesionales integradas en la universidad Ecuatoriana. *Estudios y Experiencias En Educación*, 16(31), 129–154.
- Aguilar, F. I., Denegri, M. I., Collazos, M. A., Castro, M. C., & Duran, K. L. (2021). The development of scientific training in Peru. UNESCO, CAEIN. file:///D:/ASESORIA/V/desempeño/MARCO TEORICO/libroo.pdf
- Aguinaga, S. J., & Sánchez, S. J. (2020). Énfasis en la formación de Habilidades Blandas en mejora de los aprendizajes. *EDUCARE ET COMUNICARE: Revista de Investigación de La Facultad de Humanidades*, 8(2), 78–87. <https://doi.org/10.35383/educare.v8i2.470>
- Aldridge, J.M., & Fraser, B.J. (2019). *Improving Classroom Learning Environments with Insights from Educational Psychology*. Routledge.
- Barra, MAQ, Lora-Loza, M., Cedrón-León, Y., Rodríguez-Vega, J., Barra, FSQ, Castillo-Castro, V. (2022). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. En Lano, Y., Saotome, O., Kemper Vásquez, GL, Cotrim Pezzuto, C., Arthur, R., Gomes de Oliveira, G. (Eds), 207. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9\\_63](https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63).
- Beltrán, R., & Ikeda, M. (2015). Evaluación intersubjetiva: objetividad y alcances. *Revista Estomatológica Herediana*, 25(3), 246-249. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S101943552015000300011&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S101943552015000300011&lng=es&tlng=es).
- Burga, A. y Escurra, M. (2017). Propiedades psicométricas de la escala de deseabilidad social de Marlowe y Crowne en docentes peruanos. *Liberabit*, 23(2), 189-210. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2017.v23n2.03>
- Berkowitz, R., & Bier, M. (2020). "Measuring School Climate Through Student Perspectives: A Validity Study." *Educational Administration Quarterly*, 56(1), 101-123.
- Bernardo , C.E., Carbajal, Y. M. y Contreras, V. R. (2019). *Metodología de la Investigación*. Universidad De San Martin De Porres.

[https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II  
CICLO/METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.pdf](https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf)

- Borja K. (2017) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Cineplanet – independencia 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9047>
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Editorial: Trillas.
- Flora, D. y Curran, P. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods of Journal*, 9(4), 466-491.  
<http://dx.doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>.
- Bermejo C. (2020) Clima Organizacional y Desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Cybertesis: Repositorio de tesis digitales  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48872>
- Calderón-Guevara, C., Racines-Cabrera, M. R., Castañeda-Lasso, G., & Rodríguez-Arboleda, F. (2021). Análisis de las condiciones laborales del Calle, V. (2019). Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas en educación básica alternativa del distrito de Sicuani [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano].  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14740>
- Campo, A. y Oviedo, C. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista Salud Pública*, 10(5), 831-839.  
<https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Calizaya, J., & Bellido, R. (2020). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista De Psicología*, 9(3), 37–55.  
<https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Carrasco, F. y Morales, L. (2020). \*Clima institucional y motivación laboral: Un estudio aplicado .
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). Organizational culture and its influence in business sustainability. The importance of culture in corporate sustainability. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352–365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>

- Centro de Estudios del Clima Laboral (2021). \*Informe anual sobre el clima institucional en empresas emergentes .
- Cerdán D.(2017) Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Alicorp – APT [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12297>
- Cheng, L. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. Behavior research methods, 48(3), 936-949.  
<https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Chiavenato, I. (2017). Introducción a la teoría general de la administración. (10ma ed.). McGraw-Hill.  
<https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?context=L&vid=51UPC>
- Cohen, J. (1998). Statistical power analysis for the behavioral sciences. Erlbaum  
[http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/Cohen Power.pdf](http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/Cohen%20Power.pdf)
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N.M., & Pickeral, T. (2017). "School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education." Teacher Education and Practice, 30(3), 416-426.
- Cronbach, L. J. (1946). Response sets and test validity. Educational and Psychological Measurement, 6(1), 475-494.
- Diamantidis, D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. International Journal of Productivity and Performance Management.  
[https://www.researchgate.net/publication/329978024\\_Factors\\_affecting](https://www.researchgate.net/publication/329978024_Factors_affecting)
- Domínguez, A., Aguilera, M., Acosta, T., Navarro, G., & Ruiz, Z. (2012). La deseabilidad social revalorada: más que una distorsión, una necesidad de aprobación social. Acta de investigación psicológica, 2(3), 808-824.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S200748322012000300005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200748322012000300005&lng=es&tlng=es)

- Durán, S., García, J., Parra, M., Velázquez, M., & Hernández, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación Y Sociedad*, 9(1), 27-44. Obtenido de <http://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/view/1809>
- E. (2021). Title: Assessing organizational climate: Psychometric properties of the ecals scale. *Anales de Psicología*, 37(1), 168–177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Escobar, L. (2019). La responsabilidad como valor esencial durante la formación escolar. *Cultura educación y sociedad*, 9(3).
- Esponda, I., & Krumm, E. (2021). "The Impact of School Climate on Teacher Satisfaction: Evidence from Latin America." *International Journal of Educational Development*, 86, 102429.
- Gómez, R. (2022). \*CIClima institucional y equidad de género en el entorno laboral .
- González, M. & Pérez, R. (2022). \*El impacto del clima institucional en la productividad laboral . Ediciones
- González, N. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4445146>
- Gordon, S. P., & Louis, K. S. (2018). *The Role of School Climate in Improving Educational Outcomes: An Exploration of the Evidence*. Academic Press.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>  
<https://enveurope.springeropen.com/articles/10.1186/s12302-021-00552-5>  
<https://revistas.ucsc.cl/index.php/rexe/article/view/404/367>  
<http://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/2223>  
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44733027029.pdf>

- Instituto para el Desarrollo Organizacional (2021). \*Clima institucional y rendimiento: Estudios de caso en América Latina . Informe.
- Jiménez, E. (2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. *Revista actualidades investigativas en educación*, 15(1), 1-29.
- Layermann, F., & Köning, J. (2016). Teachers' 46ase don 4646l competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45, 9-19. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959475216300639>
- Leal, W. (2021). Handling climate change education at universities: an overview. *Environmental Sciences Europe*, 33.
- LiSimons, R.J., & O'Connor, P. (2020). *School Climate: Leading with Collective Responsibility*. Routledge.
- López, A. (2019). \*CIClima institucional y sus efectos en la gestión de equipos de trabajo .
- López, R., Avello, R., Palmero, D., & Sánchez, S. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista cubana de medicina militar*, 48(2). <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Martínez, P. & López, D. (2020). \*Clima institucional y su influencia en la gestión educativa .
- Medina, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán –Quito [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- Ministerio de Educación. (2016). Marco del buen desempeño docente. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Ministerio de Educación. (2017). PISA: Evaluaciones internacionales. MINEDU. <http://umc.minedu.gob.pe/pisa/> Ministerio de Educación. (2018). Evaluación de desempeño para docentes de educación inicial culminó de forma exitosa. MINEDU.

- <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=45443>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). \*Clima institucional y políticas de bienestar laboral en el sector público . informe
- Neri, M., & Travers, C. (2022). "Creating Positive School Climates: Insights from Teachers' Perspectives." *Journal of Educational Psychology*, 114(2), 346-358.
- Organización para el Desarrollo Organizacional (2021). \*Guía para la mejora del clima institucional en organizaciones complejas .
- Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718>
- Pariona, L. (2018). Motivación y desempeño de los trabajadores de la empresa teleatento del PERÚ S.A.C., plataforma 12, sede Ate. Tesis de maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4268>
- Pérez, A. (2019). \*Transformación del clima institucional en el sector público: Un análisis crítico .
- Rodríguez, J. (2023). \*Clima institucional y liderazgo organizacional: Un enfoque práctico .
- Sánchez, E. (2022). \*Clima institucional en entornos educativos: Retos y oportunidades .Educación en el Siglo XXI , Editorial
- Thapa, A., Cohen, J., Guffy, A., & Higgins-D'Alessandro, A. (2017). A Review of School Climate Research. In *Handbook of Education and the Economy* (pp. 397-412). Routledge.
- Universidad de Santiago de Chile (2023). \*Informe sobre el clima institucional y su relación con el bienestar académico .
- Vega, C. y Cruz, J. (2023). \*Nuevas tendencias en el estudio del clima institucional: Hacia una gestión más efectiva .
- Wang, M.T., & Degol, J.L. (2019). *The Development of School Climate and its Relationship to Students' Well-Being and Engagement*. Springer.
- Zullig, K.J., & Huebner, E.S. (2021). "Examining the Relationship Between School Climate and Student Outcomes: A Meta-Analytic Review." *Educational Psychology Review*, 33(2), 403-433.

## ANEXOS

**Tabla de Operacionalización de variables**

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Institucional	El clima institucional educativo se refiere al conjunto de percepciones, valores, normas y relaciones. Incluye la calidad de las interacciones entre docentes, así como la cultura organizacional, el liderazgo, y otros aspectos que afectan la experiencia educativa y laboral dentro de la institución. (Cohen et al.,2029)	En el contexto de esta investigación, el clima institucional se operacionaliza mediante la evaluación de las siguientes dimensiones fundamentales: Relaciones interpersonales, Liderazgo, reconocimiento y recompensa, y cultura organizacional. (Kinichi, 2020)	<b>Relaciones interpersonales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Colaboración</li> <li>• Empatía</li> </ul>	Escala tipo Likert ordinal: 1-5
			<b>Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Habilidad para delegar</li> </ul>	
			<b>Reconocimiento y recompensa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura del reconocimiento</li> <li>• Variedad en el reconocimiento</li> <li>• Reconocimiento social</li> </ul>	
			<b>Cultura organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación abierta</li> <li>• Adaptación al cambio</li> <li>• Clima de confianza</li> </ul>	
Desempeño docente	El desempeño docente se refiere al conjunto de habilidades y competencias que un educador demuestra en su labor. Incluye la planificación de lecciones, la entrega de contenido de manera clara, la gestión del aula, la evaluación formativa, así como el compromiso en el desarrollo continuo y la mejora de la enseñanza para lograr un impacto positivo de los aprendizajes. (Linda, 2017)	El desempeño docente, operacionalmente definido, se refiere a la capacidad de un educador para planificar y ejecutar lecciones, usar métodos pedagógicos apropiados, gestionar de manera efectiva el aula, proporcionar retroalimentación, demostrar conocimiento, y participar en prácticas de desarrollo profesional continuo. (Matthew, 2014)	<b>Planificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias pedagógicas</li> <li>• Recursos educativos apropiados</li> <li>• Colaboración y coordinación:</li> </ul>	Escala tipo Likert ordinal: 1-5
			<b>Conocimientos pedagógicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio del Contenido</li> <li>• Adaptabilidad pedagógica</li> <li>• Aplicación de estrategias diversas.</li> </ul>	
			<b>Gestión del aula</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de normas</li> <li>• Clima positivo en el aula</li> <li>• Manejo de conflictos:</li> </ul>	
			<b>Evaluación del aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad en los criterios de evaluación</li> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Uso de tecnología en la evaluación</li> </ul>	

## Instrumentos

### Cuestionario para medir la variable Clima Institucional y el desempeño docente

Estimados maestros, tengan la amabilidad de responder las preguntas establecidas en el siguiente cuestionario, marcando con una (X) la respuesta que según actividad realiza nuestro equipo directivo; tener en cuenta que la numeración va de 1 a 5; donde:

1= Muy bajo 2= Bajo 3: Regular 4: Alto 5= Muy alto

Var	Dimensiones	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
Clima Institucional	Relaciones interpersonales.	Comunicación efectiva	1. ¿Cómo percibes la calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes de nuestra institución educativa en términos de facilitar una comunicación efectiva y un ambiente de colaboración?					
		Colaboración	2. ¿Cómo evaluarías el nivel de relaciones interpersonales y colaboración entre los docentes de nuestra institución educativa para trabajar en equipo y alcanzar objetivos comunes?					
		Empatía	3. ¿Cómo evaluarías la capacidad de los docentes de nuestra institución educativa para demostrar empatía y establecer relaciones interpersonales sólidas con sus colegas, promoviendo un ambiente de comprensión y apoyo mutuo?					
	Liderazgo	Toma de decisiones	4. ¿Cómo calificarías el liderazgo de los docentes en nuestra institución educativa en términos de su capacidad para tomar decisiones efectivas que beneficien el desarrollo académico y el bienestar de los estudiantes?					
		Comunicación efectiva	5. ¿En qué medida consideras que el liderazgo de los docentes en nuestra institución educativa se refleja en su habilidad para establecer una comunicación efectiva, que fomente la colaboración y el intercambio de ideas entre colegas y con los estudiantes?					

Desempeño docente	Reconocimiento y recompensa							
	Planificación	Cultura organizacional			Reconocimiento social	Variedad en el reconocimiento	Cultura del reconocimiento	Habilidad para delegar
		Estrategias Pedagógicas	Clima de confianza	Adaptación al cambio.				
		12. ¿En qué medida consideras que la cultura organizacional de nuestra institución educativa promueve un clima de confianza entre los docentes, donde se sientan seguros para expresar sus opiniones, compartir ideas y colaborar en equipo?	11. ¿Cómo percibes la cultura organizacional en nuestra institución educativa en términos de su capacidad para fomentar la adaptación al cambio entre los docentes, facilitando la flexibilidad, la innovación y la prontitud para ajustarse a nuevas circunstancias?	10. ¿En qué medida consideras que la cultura organizacional de nuestra institución educativa promueve una comunicación abierta y transparente entre los docentes, facilitando el intercambio de ideas, la colaboración y la resolución de problemas?	9. ¿Con qué frecuencia los docentes de esta institución educativa reciben reconocimiento social por su labor?	8. ¿Cómo valorarías la diversidad de opciones de reconocimiento y recompensa dirigidas a los docentes en nuestra institución educativa, en términos de promover un ambiente donde se aprecien y premien las diversas contribuciones y habilidades de cada miembro del equipo docente?	7. ¿Cómo evaluarías el nivel de reconocimiento y recompensa dentro de la cultura de reconocimiento entre los docentes de nuestra institución educativa, en términos de valorar y premiar el esfuerzo, la dedicación y los logros profesionales?	6. ¿Cómo evaluarías la capacidad de liderazgo de los docentes en nuestra institución educativa en términos de su habilidad para delegar responsabilidades de manera efectiva, promoviendo la autonomía y el crecimiento profesional de sus colegas?
	13. ¿Cómo calificarías la planificación y el uso de estrategias pedagógicas por parte de los docentes en nuestra institución educativa para alcanzar los objetivos educativos?							

		Recursos Educativos Apropriados	14. ¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de recursos educativos apropiados para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje?					
		Colaboración y coordinación:	15. ¿Cómo evaluarías la planificación conjunta y la calidad de la colaboración y comunicación entre los docentes de nuestra institución educativa para asegurar la coherencia y eficacia en la enseñanza?					
	Conocimientos pedagógicos	Dominio del Contenido	16. ¿Cómo calificarías los conocimientos pedagógicos y el dominio del contenido de los docentes en nuestra institución educativa en relación con su capacidad para impartir eficazmente las clases y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?					
		Adaptabilidad Pedagógica	17. ¿En qué medida percibes que los docentes de nuestra institución educativa demuestran un sólido dominio de los conocimientos pedagógicos y la capacidad para adaptar sus estrategias de enseñanza a las necesidades individuales y estilos de aprendizaje de los estudiantes?					
		Aplicación de Estrategias Diversas.	18. ¿Cómo evaluarías los conocimientos pedagógicos de los docentes de nuestra institución educativa y su capacidad para aplicar una variedad de estrategias de enseñanza para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes?					
		Establecimiento de Normas	19. ¿Cómo calificarías la habilidad del docente para gestionar el aula y establecer normas claras y efectivas para el comportamiento de los estudiantes en nuestra institución educativa?					
	Gestión del aula	Clima Positivo en el Aula	20. ¿Cómo evaluarías la capacidad del docente para gestionar el aula y crear un clima positivo que fomente el aprendizaje y la participación de los estudiantes en nuestra institución educativa?					
		Manejo de Conflictos:	21. ¿En qué medida consideras que el docente maneja eficazmente los conflictos en el aula y gestiona las situaciones difíciles para mantener un ambiente de aprendizaje positivo en nuestra institución educativa?					

	Evaluación del aprendizaje	Claridad en los criterios de evaluación	22. ¿Cómo evaluarías la efectividad de la evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes en nuestra institución educativa, en términos de la claridad de los criterios de evaluación utilizados para medir el progreso y el logro de los estudiantes?					
		Variedad de instrumentos de evaluación.	23. ¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de instrumentos de evaluación para medir el progreso y el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva?					
		Retroalimentación	24. ¿En qué medida percibes que la evaluación de los aprendizajes en nuestra institución educativa se complementa con una retroalimentación efectiva que ayuda a los estudiantes a comprender y mejorar su desempeño académico?					

## Validez y confiabilidad de instrumentos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Mg Santiago Rómulo Ricra Medina

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la **Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública de la Universidad César Vallejo**, campus Trujillo, lo cual requiero validar los instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del Trabajo Académico es: "Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación de la educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



César Hermitaño Quispe Tinco  
DNI 09096844

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	RÓMULO SANTIAGO RICRA MEDINA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (x ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	INVESTIGACION E INNOVACION CURRICULAR
<b>Institución donde labora:</b>	IEN°0162 “SAN JOSÉ OBRERO”
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor(a):	Cesar Quispe Tinco
Procedencia:	UCV-Trujillo
Administración:	
Tiempo de aplicación:	50 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	N° 136 SANTA ROSA MILAGROSA DE LA UGEL 05
Significación:	El cuestionario consta de 24 ítems, 12 para medir el clima institucional en sus dimensiones: relaciones interpersonales, liderazgo, reconocimiento y recompensa, cultura organizacional, correspondiéndole 3 ítems a cada una y 12 ítems para medir el desempeño docente en sus dimensiones: Planificación, conocimientos pedagógicos, gestión del aula, evaluación del aprendizaje ( 3 ítems por cada dimensión)

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
Ordinal tipo Likert 1-5	Relaciones interpersonales.	Las relaciones interpersonales se centran en la colaboración, la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa para promover el éxito académico y el bienestar integral de los estudiantes.
Ordinal tipo Likert 1-5	Liderazgo	Liderazgo se caracteriza por su capacidad para inspirar, motivar y guiar a todos los involucrados hacia la excelencia educativa y el bienestar integral de los estudiantes.
Ordinal tipo Likert 1-5	Reconocimiento y recompensa	El reconocimiento y la recompensa se utilizan como herramientas efectivas para incentivar el compromiso, la excelencia y el desarrollo profesional del personal, contribuyendo así al éxito y la calidad educativa de la institución.
Ordinal tipo Likert 1-5	Cultura organizacional	La cultura organizacional es un factor determinante en la calidad y el éxito del proceso educativo, ya que define las normas, los valores y las prácticas que guían el comportamiento y las relaciones dentro de la comunidad escolar.
Ordinal tipo Likert 1-5	Planificación	La planificación es un proceso integral y continuo que se enfoca en garantizar la calidad y la eficacia de la educación, mediante la definición de metas claras, la organización de recursos y actividades, y la evaluación constante de los resultados obtenidos.
Ordinal tipo Likert 1-5	Conocimientos pedagógicos	Los conocimientos pedagógicos de un docente son fundamentales para garantizar la calidad y la equidad en la educación, mediante la aplicación de prácticas pedagógicas efectivas y el desarrollo integral de los estudiantes.
Ordinal tipo Likert 1-5	Gestión del aula	La gestión del aula para un docente implica crear un entorno de aprendizaje inclusivo, seguro y estimulante, donde todos los estudiantes tengan la oportunidad de crecer académica, social y emocionalmente.
Ordinal tipo Likert 1-5	Evaluación del aprendizaje	La evaluación del aprendizaje se centra en recopilar información significativa sobre el desempeño de los estudiantes para informar la toma de decisiones educativas y promover su éxito académico y personal.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable Clima Institucional y el desempeño docente elaborado por el estudiante Cesar Hermitaño Quispe Tinco, en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

## VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

### Dimensiones del instrumento:

- 1ra dimensión: **RELACIONES INTERPERSONALES.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Comunicación efectiva	¿Cómo percibes la calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes de nuestra institución educativa en términos de facilitar una comunicación efectiva y un ambiente de colaboración?	4	4	4	
2. Colaboración	¿Cómo evaluarías el nivel de relaciones interpersonales y colaboración entre los docentes de nuestra institución educativa para trabajar en equipo y alcanzar objetivos comunes?	4	4	4	
3. Empatía	¿Cómo evaluarías la capacidad de los docentes de nuestra institución educativa para demostrar empatía y establecer relaciones interpersonales sólidas con sus colegas, promoviendo un ambiente de comprensión y apoyo mutuo?	4	4	4	

- 2da Dimensión: **LIDERAZGO.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4. Toma de decisiones	¿Cómo calificarías el liderazgo de los docentes en nuestra institución educativa en términos de su capacidad para tomar decisiones efectivas que beneficien el desarrollo académico y el bienestar de los estudiantes?	4	4	4	
5. Comunicación efectiva	¿En qué medida consideras que el liderazgo de los docentes en nuestra institución educativa se refleja en su habilidad para establecer una comunicación efectiva, que fomente la colaboración y el intercambio de ideas entre colegas y con los estudiantes?	4	4	4	
6. Habilidad para delegar	¿Cómo evaluarías la capacidad de liderazgo de los docentes en nuestra institución educativa en términos de su habilidad para delegar responsabilidades de manera efectiva,	4	4	4	

	promoviendo la autonomía y el crecimiento profesional de sus colegas?				
--	---	--	--	--	--

• 3ra Dimensión: **RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA.**

• Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Cultura del reconocimiento	¿Cómo evaluarías el nivel de reconocimiento y recompensa dentro de la cultura de reconocimiento entre los docentes de nuestra institución educativa, en términos de valorar y premiar el esfuerzo, la dedicación y los logros profesionales?	4	4	4	
8. Variedad en el reconocimiento	¿Cómo valorarías la diversidad de opciones de reconocimiento y recompensa dirigidas a los docentes en nuestra institución educativa, en términos de promover un ambiente donde se aprecien y premien las diversas contribuciones y habilidades de cada miembro del equipo docente?	4	4	4	
9. Reconocimiento social	¿Con qué frecuencia los docentes de esta institución educativa reciben reconocimiento social por su labor?	4	4	4	

4ta Dimensión: **CULTURA ORGANIZACIONAL**

• Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
10. Comunicación abierta	¿En qué medida consideras que la cultura organizacional de nuestra institución educativa promueve una comunicación abierta y transparente entre los docentes, facilitando el intercambio de ideas, la colaboración y la resolución de problemas?	4	4	4	
11. Adaptación al cambio	¿Cómo percibes la cultura organizacional en nuestra institución educativa en términos de su capacidad para fomentar la adaptación al cambio entre los docentes, facilitando la flexibilidad, la innovación y la prontitud para ajustarse a nuevas circunstancias?	4	4	4	
12. Clima de confianza	¿En qué medida consideras que la cultura organizacional de nuestra institución educativa promueve un clima de confianza entre los docentes, donde se sientan seguros para expresar sus opiniones, compartir ideas y colaborar en equipo?	4	4	4	

## VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

### Dimensiones del instrumento:

- 1ra dimensión: **PLANIFICACION.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
13. Estrategias pedagógicas	¿Cómo calificarías la planificación y el uso de estrategias pedagógicas por parte de los docentes en nuestra institución educativa para alcanzar los objetivos educativos?	4	4	4	
14. Recursos educativos apropiados	¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de recursos educativos apropiados para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje?	4	4	4	
15. Colaboración y coordinación:	¿Cómo evaluarías la planificación conjunta y la calidad de la colaboración y coordinación entre los docentes de nuestra institución educativa para asegurar la coherencia y eficacia en la enseñanza?	4	4	4	

- 2da Dimensión: **CONOCIMIENTOS PEDAGOGICOS**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
16. Dominio del Contenido	¿Cómo calificarías los conocimientos pedagógicos y el dominio del contenido de los docentes en nuestra institución educativa en relación con su capacidad para impartir eficazmente las clases y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
17. Adaptabilidad pedagógica	¿En qué medida percibes que los docentes de nuestra institución educativa demuestran un sólido dominio de los conocimientos pedagógicos y la capacidad para adaptar sus estrategias de enseñanza a las necesidades individuales y estilos de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
18. Aplicación de estrategias diversas	¿Cómo evaluarías los conocimientos pedagógicos de los docentes de nuestra institución educativa y su capacidad para aplicar una variedad	4	4	4	

	de estrategias de enseñanza para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes?				
--	--	--	--	--	--

- 3ra Dimensión: **GESTION DEL AULA.**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
19. Establecimiento de normas	¿Cómo calificarías la habilidad del docente para gestionar el aula y establecer normas claras y efectivas para el comportamiento de los estudiantes en nuestra institución educativa?	4	4	4	
20. Clima positivo en el aula	¿Cómo evaluarías la capacidad del docente para gestionar el aula y crear un clima positivo que fomente el aprendizaje y la participación de los estudiantes en nuestra institución educativa?	4	4	4	
21. Manejo de conflictos	¿En qué medida consideras que el docente maneja eficazmente los conflictos en el aula y gestiona las situaciones difíciles para mantener un ambiente de aprendizaje positivo en nuestra institución educativa?	4	4	4	

- 4ta Dimensión: **EVALUACION DEL APRENDIZAJE**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
22. Claridad en los criterios de evaluación	¿Cómo evaluarías la efectividad de la evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes en nuestra institución educativa, en términos de la claridad de los criterios de evaluación utilizados para medir el progreso y el logro de los estudiantes?	4	4	4	
23. Variedad de instrumentos de evaluación.	¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de instrumentos de evaluación para medir el progreso y el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva?	4	4	4	
24. Retroalimentación	¿En qué medida percibes que la evaluación de los aprendizajes en nuestra institución educativa se complementa con una retroalimentación efectiva que ayuda a los estudiantes a comprender y mejorar su desempeño académico?	4	4	4	



---

Firma del evaluador

DNI:09334726

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 "Cuestionario para medir la variable Clima Institucional y el desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Reina Isabel Estela Dávila.	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación.	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor(a):	Cesar Quispe Tinco
Procedencia:	UCV-Trujillo
Administración:	
Tiempo de aplicación:	50 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	N° 136 SANTA ROSA MILAGROSA DE LA UGEL 05
Significación:	El cuestionario consta de 24 ítems, 12 para medir el clima institucional en sus dimensiones: relaciones interpersonales, liderazgo, reconocimiento y recompensa, cultura organizacional, correspondiéndole 3 ítems a cada una y 12 ítems para medir el desempeño docente en sus dimensiones: Planificación, conocimientos pedagógicos, gestión del aula, evaluación del aprendizaje ( 3 ítems por cada dimensión)

### Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal tipo Likert 1-5	Relaciones interpersonales.	Las relaciones interpersonales se centran en la colaboración, la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa para promover el éxito académico y el bienestar integral de los estudiantes.
Ordinal tipo Likert 1-5	Liderazgo	Liderazgo se caracteriza por su capacidad para inspirar, motivar y guiar a todos los involucrados hacia la excelencia educativa y el bienestar integral de los estudiantes.
Ordinal tipo Likert 1-5	Reconocimiento y recompensa	El reconocimiento y la recompensa se utilizan como herramientas efectivas para incentivar el compromiso, la excelencia y el desarrollo profesional del personal, contribuyendo así al éxito y la calidad educativa de la institución.
Ordinal tipo Likert 1-5	Cultura organizacional	La cultura organizacional es un factor determinante en la calidad y el éxito del proceso educativo, ya que define las normas, los valores y las prácticas que guían el comportamiento y las relaciones dentro de la comunidad escolar.
Ordinal tipo Likert 1-5	Planificación	La planificación es un proceso integral y continuo que se enfoca en garantizar la calidad y la eficacia de la educación, mediante la definición de metas claras, la organización de recursos y actividades, y la evaluación constante de los resultados obtenidos.
Ordinal tipo Likert 1-5	Conocimientos pedagógicos	Los conocimientos pedagógicos de un docente son fundamentales para garantizar la calidad y la equidad en la educación, mediante la aplicación de prácticas pedagógicas efectivas y el desarrollo integral de los estudiantes.
Ordinal tipo Likert 1-5	Gestión del aula	La gestión del aula para un docente implica crear un entorno de aprendizaje inclusivo, seguro y estimulante, donde todos los estudiantes tengan la oportunidad de crecer académica, social y emocionalmente.
Ordinal tipo Likert 1-5	Evaluación del aprendizaje	La evaluación del aprendizaje se centra en recopilar información significativa sobre el desempeño de los estudiantes para informar la toma de decisiones educativas y promover su éxito académico y personal.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable Clima Institucional y el desempeño docente elaborado por el estudiante Cesar Hermitaño Quispe Tinco, en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

## VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

### Dimensiones del instrumento:

- 1ra dimensión: **RELACIONES INTERPERSONALES.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Comunicación efectiva	¿Cómo percibes la calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes de nuestra institución educativa en términos de facilitar una comunicación efectiva y un ambiente de colaboración?	4	4	4	
2. Colaboración	¿Cómo evaluarías el nivel de relaciones interpersonales y colaboración entre los docentes de nuestra institución educativa para trabajar en equipo y alcanzar objetivos comunes?	4	4	4	
3. Empatía	¿Cómo evaluarías la capacidad de los docentes de nuestra institución educativa para demostrar empatía y establecer relaciones interpersonales sólidas con sus colegas, promoviendo un ambiente de comprensión y apoyo mutuo?	4	4	4	

- 2da Dimensión: **LIDERAZGO.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4. Toma de decisiones	¿Cómo calificarías el liderazgo de los docentes en nuestra institución educativa en términos de su capacidad para tomar decisiones efectivas que beneficien el desarrollo académico y el bienestar de los estudiantes?	4	4	4	
5. Comunicación efectiva	¿En qué medida consideras que el liderazgo de los docentes en nuestra institución educativa se refleja en su habilidad para establecer una comunicación efectiva, que fomente la colaboración y el intercambio de ideas entre colegas y con los estudiantes?	4	4	4	
6. Habilidad para delegar	¿Cómo evaluarías la capacidad de liderazgo de los docentes en nuestra institución educativa en términos de su habilidad para delegar responsabilidades de manera efectiva, promoviendo la autonomía y el crecimiento profesional de sus colegas?	4	4	4	

- 3ra Dimensión: **RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA.**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Cultura del reconocimiento	¿Cómo evaluarías el nivel de reconocimiento y recompensa dentro de la cultura de reconocimiento entre los docentes de nuestra institución educativa, en términos de valorar y premiar el esfuerzo, la dedicación y los logros profesionales?	4	4	4	
8. Variedad en el reconocimiento	¿Cómo valorarías la diversidad de opciones de reconocimiento y recompensa dirigidas a los docentes en nuestra institución educativa, en términos de promover un ambiente donde se aprecien y premien las diversas contribuciones y habilidades de cada miembro del equipo docente?	4	4	4	
9. Reconocimiento social	¿Con qué frecuencia los docentes de esta institución educativa reciben reconocimiento social por su labor?	4	4	4	

- 4ta Dimensión: **CULTURA ORGANIZACIONAL**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
10. Comunicación abierta	¿En qué medida consideras que la cultura organizacional de nuestra institución educativa promueve una comunicación abierta y transparente entre los docentes, facilitando el intercambio de ideas, la colaboración y la resolución de problemas?	4	4	4	
11. Adaptación al cambio	¿Cómo percibes la cultura organizacional en nuestra institución educativa en términos de su capacidad para fomentar la adaptación al cambio entre los docentes, facilitando la flexibilidad, la innovación y la prontitud para ajustarse a nuevas circunstancias?	4	4	4	
12. Clima de confianza	¿En qué medida consideras que la cultura organizacional de nuestra institución educativa promueve un clima de confianza entre los docentes, donde se sientan seguros para expresar sus opiniones, compartir ideas y colaborar en equipo?	4	4	4	

## VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

### Dimensiones del instrumento:

- 1ra dimensión: **PLANIFICACION.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
13. Estrategias pedagógicas	¿Cómo calificarías la planificación y el uso de estrategias pedagógicas por parte de los docentes en nuestra institución educativa para alcanzar los objetivos educativos?	4	4	4	
14. Recursos educativos apropiados	¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de recursos educativos apropiados para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje?	4	4	4	
15. Colaboración y coordinación:	¿Cómo evaluarías la planificación conjunta y la calidad de la colaboración y coordinación entre los docentes de nuestra institución educativa para asegurar la coherencia y eficacia en la enseñanza?	4	4	4	

- 2da Dimensión: **CONOCIMIENTOS PEDAGOGICOS**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
16. Dominio del Contenido	¿Cómo calificarías los conocimientos pedagógicos y el dominio del contenido de los docentes en nuestra institución educativa en relación con su capacidad para impartir eficazmente las clases y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
17. Adaptabilidad pedagógica	¿En qué medida percibes que los docentes de nuestra institución educativa demuestran un sólido dominio de los conocimientos pedagógicos y la capacidad para adaptar sus estrategias de enseñanza a las necesidades individuales y estilos de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
18. Aplicación de estrategias diversas	¿Cómo evaluarías los conocimientos pedagógicos de los docentes de nuestra institución educativa y su capacidad para aplicar una variedad de estrategias de enseñanza para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes?	4	4	4	

• 3ra Dimensión: **GESTION DEL AULA.**

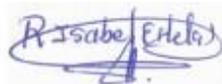
• Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
19. Establecimiento de normas	¿Cómo calificarías la habilidad del docente para gestionar el aula y establecer normas claras y efectivas para el comportamiento de los estudiantes en nuestra institución educativa?	4	4	4	
20. Clima positivo en el aula	¿Cómo evaluarías la capacidad del docente para gestionar el aula y crear un clima positivo que fomente el aprendizaje y la participación de los estudiantes en nuestra institución educativa?	4	4	4	
21. Manejo de conflictos	¿En qué medida consideras que el docente maneja eficazmente los conflictos en el aula y gestiona las situaciones difíciles para mantener un ambiente de aprendizaje positivo en nuestra institución educativa?	4	4	4	

• 4ta Dimensión: **EVALUACION DEL APRENDIZAJE**

• Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
22. Claridad en los criterios de evaluación	¿Cómo evaluarías la efectividad de la evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes en nuestra institución educativa, en términos de la claridad de los criterios de evaluación utilizados para medir el progreso y el logro de los estudiantes?	4	4	4	
23. Variedad de instrumentos de evaluación.	¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de instrumentos de evaluación para medir el progreso y el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva?	4	4	4	
24. Retroalimentación	¿En qué medida percibes que la evaluación de los aprendizajes en nuestra institución educativa se complementa con una retroalimentación efectiva que ayuda a los estudiantes a comprender y mejorar su desempeño académico?	4	4	4	



---

Firma del evaluador  
Dra. Reina Isabel Estela Dávila  
DNI: 10518129

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Pomell (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 (1988) (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 de juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ignacio de Loyola Pérez Díaz	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (X )
Área de formación académica:	Clínica (X )	Social ( )
	Educativa (X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Clínica y Educativa	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor(a):	Cesar Quispe Tinco
Procedencia:	UCV-Trujillo
Administración:	
Tiempo de aplicación:	50 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	N° 136 SANTA ROSA MILAGROSA DE LA UGEL 05
Significación:	El cuestionario consta de 24 ítems, 12 para medir el clima institucional en sus dimensiones: relaciones interpersonales, liderazgo, reconocimiento y recompensa, cultura organizacional, correspondiéndole 3 ítems a cada una y 12 ítems para medir el desempeño docente en sus dimensiones: Planificación, conocimientos pedagógicos, gestión del aula, evaluación del aprendizaje ( 3 ítems por cada dimensión)

**Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal tipo Likert 1-5	Relaciones interpersonales.	Las relaciones interpersonales se centran en la colaboración, la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa para promover el éxito académico y el bienestar integral de los estudiantes.
Ordinal tipo Likert 1-5	Liderazgo	Liderazgo se caracteriza por su capacidad para inspirar, motivar y guiar a todos los involucrados hacia la excelencia educativa y el bienestar integral de los estudiantes.
Ordinal tipo Likert 1-5	Reconocimiento y recompensa	El reconocimiento y la recompensa se utilizan como herramientas efectivas para incentivar el compromiso, la excelencia y el desarrollo profesional del personal, contribuyendo así al éxito y la calidad educativa de la institución.
Ordinal tipo Likert 1-5	Cultura organizacional	La cultura organizacional es un factor determinante en la calidad y el éxito del proceso educativo, ya que define las normas, los valores y las prácticas que guían el comportamiento y las relaciones dentro de la comunidad escolar.
Ordinal tipo Likert 1-5	Planificación	La planificación es un proceso integral y continuo que se enfoca en garantizar la calidad y la eficacia de la educación, mediante la definición de metas claras, la organización de recursos y actividades, y la evaluación constante de los resultados obtenidos.
Ordinal tipo Likert 1-5	Conocimientos pedagógicos	Los conocimientos pedagógicos de un docente son fundamentales para garantizar la calidad y la equidad en la educación, mediante la aplicación de prácticas pedagógicas efectivas y el desarrollo integral de los estudiantes.
Ordinal tipo Likert 1-5	Gestión del aula	La gestión del aula para un docente implica crear un entorno de aprendizaje inclusivo, seguro y estimulante, donde todos los estudiantes tengan la oportunidad de crecer académica, social y emocionalmente.
Ordinal tipo Likert 1-5	Evaluación del aprendizaje	La evaluación del aprendizaje se centra en recopilar información significativa sobre el desempeño de los estudiantes para informar la toma de decisiones educativas y promover su éxito académico y personal.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la variable Clima Institucional y el desempeño docente elaborado por el estudiante Cesar Hermitaño Quispe Tinco, en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

## VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

### Dimensiones del instrumento:

- 1ra dimensión: **RELACIONES INTERPERSONALES.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Comunicación efectiva	¿Cómo percibes la calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes de nuestra institución educativa en términos de facilitar una comunicación efectiva y un ambiente de colaboración?	4	4	4	
2. Colaboración	¿Cómo evaluarías el nivel de relaciones interpersonales y colaboración entre los docentes de nuestra institución educativa para trabajar en equipo y alcanzar objetivos comunes?	4	4	4	
3. Empatía	¿Cómo evaluarías la capacidad de los docentes de nuestra institución educativa para demostrar empatía y establecer relaciones interpersonales sólidas con sus colegas, promoviendo un ambiente de comprensión y apoyo mutuo?	4	4	4	

- 2da Dimensión: **LIDERAZGO.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4. Toma de decisiones	¿Cómo calificarías el liderazgo de los docentes en nuestra institución educativa en términos de su capacidad para tomar decisiones efectivas que beneficien el desarrollo académico y el bienestar de los estudiantes?	4	4	4	
5. Comunicación efectiva	¿En qué medida consideras que el liderazgo de los docentes en nuestra institución educativa se refleja en su habilidad para establecer una comunicación efectiva, que fomente la colaboración y el intercambio de ideas entre colegas y con los estudiantes?	4	4	4	
6. Habilidad para delegar	¿Cómo evaluarías la capacidad de liderazgo de los docentes en nuestra institución educativa en términos de su habilidad para delegar responsabilidades de manera efectiva, promoviendo la autonomía y el crecimiento profesional de sus colegas?	4	4	4	

- 3ra Dimensión: **RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA.**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Cultura del reconocimiento	¿Cómo evaluarías el nivel de reconocimiento y recompensa dentro de la cultura de reconocimiento entre los docentes de nuestra institución educativa, en términos de valorar y premiar el esfuerzo, la dedicación y los logros profesionales?	4	4	4	
8. Variedad en el reconocimiento	¿Cómo valorarías la diversidad de opciones de reconocimiento y recompensa dirigidas a los docentes en nuestra institución educativa, en términos de promover un ambiente donde se aprecien y premien las diversas contribuciones y habilidades de cada miembro del equipo docente?	4	4	4	
9. Reconocimiento social	¿Con qué frecuencia los docentes de esta institución educativa reciben reconocimiento social por su labor?	4	4	4	

- 4ta Dimensión: **CULTURA ORGANIZACIONAL**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
10. Comunicación abierta	¿En qué medida consideras que la cultura organizacional de nuestra institución educativa promueve una comunicación abierta y transparente entre los docentes, facilitando el intercambio de ideas, la colaboración y la resolución de problemas?	4	4	4	
11. Adaptación al cambio	¿Cómo percibes la cultura organizacional en nuestra institución educativa en términos de su capacidad para fomentar la adaptación al cambio entre los docentes, facilitando la flexibilidad, la innovación y la prontitud para ajustarse a nuevas circunstancias?	4	4	4	
12. Clima de confianza	¿En qué medida consideras que la cultura organizacional de nuestra institución educativa promueve un clima de confianza entre los docentes, donde se sientan seguros para expresar sus opiniones, compartir ideas y colaborar en equipo?	4	4	4	

## VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

### Dimensiones del instrumento:

- 1ra dimensión: **PLANIFICACION.**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
13. Estrategias pedagógicas	¿Cómo calificarías la planificación y el uso de estrategias pedagógicas por parte de los docentes en nuestra institución educativa para alcanzar los objetivos educativos?	4	4	4	
14. Recursos educativos apropiados	¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de recursos educativos apropiados para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje?	4	4	4	
15. Colaboración y coordinación:	¿Cómo evaluarías la planificación conjunta y la calidad de la colaboración y coordinación entre los docentes de nuestra institución educativa para asegurar la coherencia y eficacia en la enseñanza?	4	4	4	

### • 2da Dimensión: **CONOCIMIENTOS PEDAGOGICOS**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
16. Dominio del Contenido	¿Cómo calificarías los conocimientos pedagógicos y el dominio del contenido de los docentes en nuestra institución educativa en relación con su capacidad para impartir eficazmente las clases y facilitar el aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
17. Adaptabilidad pedagógica	¿En qué medida percibes que los docentes de nuestra institución educativa demuestran un sólido dominio de los conocimientos pedagógicos y la capacidad para adaptar sus estrategias de enseñanza a las necesidades individuales y estilos de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
18. Aplicación de estrategias diversas	¿Cómo evaluarías los conocimientos pedagógicos de los docentes de nuestra institución educativa y su capacidad para aplicar una variedad de estrategias de enseñanza para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes?	4	4	4	

- 3ra Dimensión: **GESTION DEL AULA.**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
19. Establecimiento de normas	¿Cómo calificarías la habilidad del docente para gestionar el aula y establecer normas claras y efectivas para el comportamiento de los estudiantes en nuestra institución educativa?	4	4	4	
20. Clima positivo en el aula	¿Cómo evaluarías la capacidad del docente para gestionar el aula y crear un clima positivo que fomente el aprendizaje y la participación de los estudiantes en nuestra institución educativa?	4	4	4	
21. Manejo de conflictos	¿En qué medida consideras que el docente maneja eficazmente los conflictos en el aula y gestiona las situaciones difíciles para mantener un ambiente de aprendizaje positivo en nuestra institución educativa?	4	4	4	

- 4ta Dimensión: **EVALUACION DEL APRENDIZAJE**

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
22. Claridad en los criterios de evaluación	¿Cómo evaluarías la efectividad de la evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes en nuestra institución educativa, en términos de la claridad de los criterios de evaluación utilizados para medir el progreso y el logro de los estudiantes?	4	4	4	
23. Variedad de instrumentos de evaluación.	¿En qué medida consideras que los docentes de nuestra institución educativa planifican y utilizan una variedad de instrumentos de evaluación para medir el progreso y el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva?	4	4	4	
24. Retroalimentación	¿En qué medida percibes que la evaluación de los aprendizajes en nuestra institución educativa se complementa con una retroalimentación efectiva que ayuda a los estudiantes a comprender y mejorar su desempeño académico?	4	4	4	



Dr. Ignacio de Loaysa Pérez Díaz  
PSICOLOGO CLINICO-EDUCATIVO  
CPF 2633

Firma del evaluador  
DNI:08341128

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, 1996, citados en Hyrkäs et al. (2003).

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

## Consentimiento Informado

### Consentimiento Informado

Título de la investigación: Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2024

Investigador: César Hermitaño Quispe Tinco

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2024”, cuyo objetivo es determinar el nivel de relación entre el clima de una institución educativa y desempeño de los docentes en un colegio de San Juan de Lurigancho Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pre grado de la carrera profesional o programa de segunda especialidad en políticas educativas y gestión pública., de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa N° 136 “Santa Rosa Milagrosa”

Describir el impacto del problema de la investigación.

La investigación sobre el clima institucional y el desempeño docente tiene un impacto amplio y positivo en la comunidad educativa, mejorando la calidad de la educación, el bienestar de los docentes, los resultados estudiantiles, y fomentando una mayor participación comunitaria y una cultura escolar positiva.

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ” Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho 2024”.

2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente del aula de AIP de la institución educativa N° 136 “Santa Rosa Milagrosa” Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria** (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo** (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios** (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad** (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Quispe Tinco Cesar Hermitaño; email: [asmpcesar@hotmail.com](mailto:asmpcesar@hotmail.com) y Docente asesor Juan de Dios Aguilar Sánchez, email: [ASANCHEZJD@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ASANCHEZJD@ucvvirtual.edu.pe)

## **Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## Proceso de confiabilidad de los instrumentos

Tabla 1

*Prueba piloto de la confiabilidad de los instrumentos*

	CLIMA INSTITUCIONAL												DESEMPEÑO DOCENTE											
	Relaciones interpersonales			Liderazgo			Reconocimiento y recompensa			Cultura organizacional			Planificacion			Conocimientos pedagogicoa			Gestion del aula			Evaluacion del aprendizaje		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
<b>1</b>	2	3	4	2	3	4	2	5	2	5	4	5	2	3	4	2	3	4	2	5	2	5	4	5
<b>2</b>	3	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	4
<b>3</b>	3	3	4	3	5	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	5	3	2	4	3	2	4	3
<b>4</b>	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	4	5
<b>5</b>	2	3	4	2	3	4	2	5	2	5	4	5	2	3	4	2	3	4	2	5	2	5	4	5
<b>6</b>	3	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	4
<b>7</b>	3	3	4	3	5	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	5	3	2	4	3	2	4	3
<b>8</b>	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	4	5

**Tabla 2**

*Base de datos del Clima institucional*

CLIMA ORGANIZACIONAL																				
	Relaciones interpersonales			PUNTAJE	NIVEL	Liderazgo			PUNTAJE	NIVEL	Reconocimiento y recompensa			PUNTAJE	NIVEL	Cultura organizacional			PUNTAJE	NIVEL
	P1	P2	P3			P4	P5	P6			P7	P8	P9			P10	P12	P13		
1	4	1	2	7	R	1	3	3	7	R	2	2	1	5	B	3	4	3	10	R
2	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	4	4	3	11	A	3	3	4	10	R
3	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	2	3	3	8	R
4	4	3	4	11	A	3	4	3	10	R	3	2	1	6	B	4	3	4	11	A
5	4	3	5	12	A	4	4	3	11	A	3	4	2	9	R	4	4	4	12	A
6	4	3	4	11	A	4	3	4	11	A	3	3	2	8	R	4	3	4	11	A
7	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	3	11	A	4	4	4	12	A
8	4	3	5	12	A	4	4	4	12	A	3	3	2	8	R	3	3	3	9	R
9	3	3	3	9	R	3	4	4	11	A	3	3	2	8	R	3	3	3	9	R
10	2	3	4	9	R	3	3	4	10	R	1	2	1	4	B	2	3	2	7	R
11	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	5	4	4	13	A
12	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	3	11	A	4	4	4	12	A
13	4	3	3	10	R	3	4	3	10	R	3	4	1	8	R	3	4	4	11	A
14	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
15	3	3	3	9	R	3	4	4	11	A	3	3	2	8	R	3	2	3	8	R
16	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	2	8	R	3	3	3	9	R
17	4	3	4	11	A	3	3	3	9	R	4	3	2	9	R	4	4	4	12	A
18	5	3	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	3	11	A	4	4	4	12	A
19	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	3	11	A	4	4	4	12	A
20	4	3	5	12	A	4	4	4	12	A	3	3	2	8	R	3	3	3	9	R
21	3	3	3	9	R	3	4	4	11	A	3	3	2	8	R	3	3	3	9	R
22	2	3	4	9	R	3	3	4	10	R	1	2	1	4	B	2	3	2	7	R
23	4	3	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	3	11	A	4	4	3	11	A
24	4	3	3	10	R	3	4	3	10	R	3	4	1	8	R	3	4	3	10	R
25	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	2	8	R
				<b>10</b>	<b>R</b>				<b>10</b>	<b>R</b>				<b>9</b>	<b>R</b>				<b>10</b>	<b>R</b>

**Tabla 3**

*Base de datos del Desempeño docente*

DESEMPEÑO DOCENTE																				
	Planificación			PUNTAJE	NIVEL	Conocimientos pedagógicos			PUNTAJE	NIVEL	Gestión del aula			PUNTAJE	NIVEL	Evaluación del aprendizaje			PUNTAJE	NIVEL
	P13	P14	P15			P16	P17	P18			P19	P20	P21			P22	P23	P24		
1	3	3	2	8	R	3	3	3	9	R	3	2	3	8	R	2	3	1	6	B
2	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
3	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R
4	3	4	3	10	R	4	3	4	11	A	4	3	3	10	R	3	3	4	10	R
5	4	3	3	10	R	3	4	3	10	R	3	3	3	9	R	4	4	4	12	A
6	4	4	3	11	A	4	4	4	12	A	4	3	3	10	R	4	4	4	12	A
7	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	3	11	A
8	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
9	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
10	4	4	3	11	A	4	2	4	10	R	3	4	4	11	A	3	3	3	9	R
11	4	4	4	12	A	3	4	3	10	R	4	4	4	12	A	4	3	4	11	A
12	3	3	4	10	R	3	3	3	9	R	3	4	3	10	R	4	4	4	12	A
13	3	4	4	11	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
14	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	4	4	4	12	A	3	3	3	9	R
15	3	4	3	10	R	4	4	3	11	A	3	3	3	9	R	3	4	4	11	A
16	4	4	3	11	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
17	3	3	3	9	R	4	4	3	11	A	4	4	4	12	A	3	4	4	11	A
18	4	3	4	11	A	3	3	3	9	R	4	4	3	11	A	4	4	3	11	A
19	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	3	11	A
20	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
21	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
22	4	4	3	11	A	4	2	4	10	R	3	4	4	11	A	3	3	3	9	R
23	3	3	3	9	R	3	3	3	9	R	4	4	4	12	A	3	3	3	9	R
24	3	4	3	10	R	4	4	3	11	A	3	3	3	9	R	3	4	4	11	A
25	4	4	3	11	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A	4	4	4	12	A
				<b>11</b>	<b>A</b>				<b>11</b>	<b>A</b>				<b>11</b>	<b>A</b>				<b>11</b>	<b>A</b>

**Tabla 4**

*Nivel de las dimensiones del clima institucional en un colegio del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.*

Nivel	Clima institucional							
	Relaciones interpersonales		Liderazgo		Reconocimiento		Cultura organizacional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0	0	0	4	16	0	0
Regular	13	52	14	56	14	56	14	56
Alto	12	48	11	48	7	28	11	44
Total	25	100	25	100	25	100	25	100

*Nota.* Datos obtenidos de los resultados de los cuestionarios según variable aplicado a la muestra de estudio.

Los datos de la tabla 3 muestra que en relación a la dimensión relaciones interpersonales está en un nivel regular, en la dimensión liderazgo; está en un nivel regular, respecto al reconocimiento también está en un nivel regular, y en la dimensión cultura organizacional está en un nivel regular.

**Tabla 5**

*Nivel de las dimensiones del clima institucional en un colegio del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.*

Nivel	Desempeño docente							
	Planificación		Conocimientos pedagógicos		Gestión del aula		Evaluación del aprendizaje	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	1	4
Regular	11	44	11	44	9	36	7	28
Alto	14	56	14	56	16	64	17	68
Total	25	100	25	100	25	100	25	100

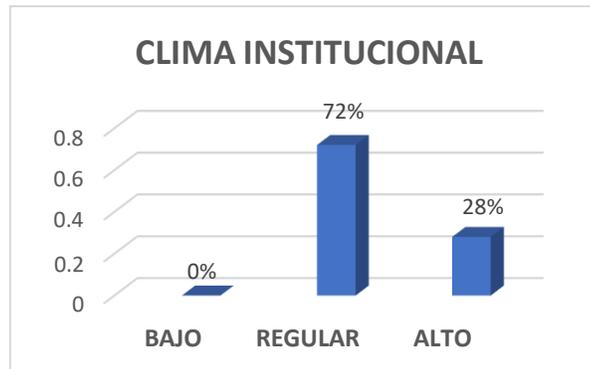
*Nota.* Datos obtenidos de los resultados de los cuestionarios según variable aplicado a la muestra de estudio.

Los datos obtenidos de la tabla 5 muestran que el nivel del desempeño docente según sus dimensiones está en el nivel es alto.

La información de la tabla 5 muestra que con relación a la dimensión planificación está en un nivel alto, en el factor conocimientos pedagógicos; está en un nivel alto, en relación a la gestión dentro del aula; también está en un nivel alto, y en la dimensión evaluación del aprendizaje está en un nivel alto.

**Figura 1**

*Nivel del clima institucional en un colegio del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.*

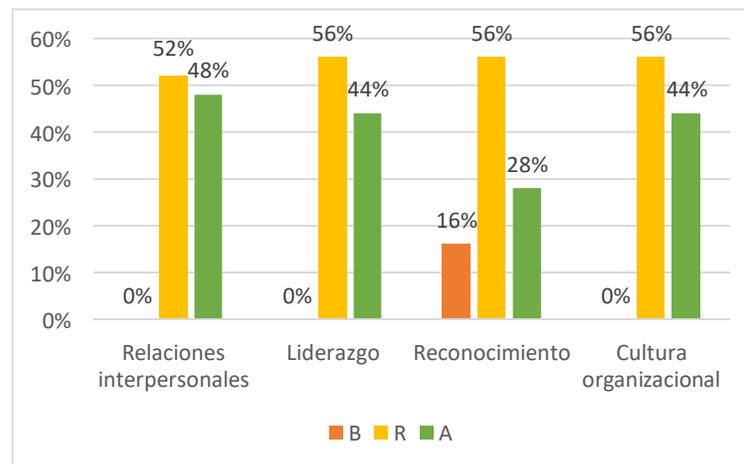


*Nota.* Datos obtenidos de la información brindada por los cuestionarios aplicados a los docentes en una Institución Educativa del distrito de San Juan de Lurigancho.

La información de la figura 1 muestra que el nivel del clima institucional del colegio investigado es 0% bajo, 72% regular y el 28% alto.

La información nos muestra que el nivel del clima institucional es regular.

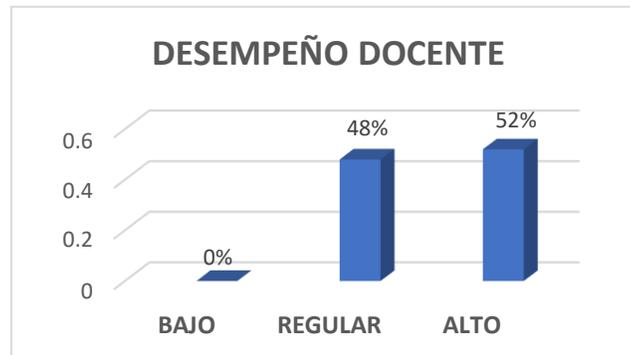
**Figura 2**



La información de la figura 2 muestra que el nivel de las dimensiones del clima institucional del colegio investigado esta en un nivel regular.

### Figura 3

Nivel del Desempeño Docente en una Institución Educativa del distrito de san Juan de Lurigancho, Ugel 05.

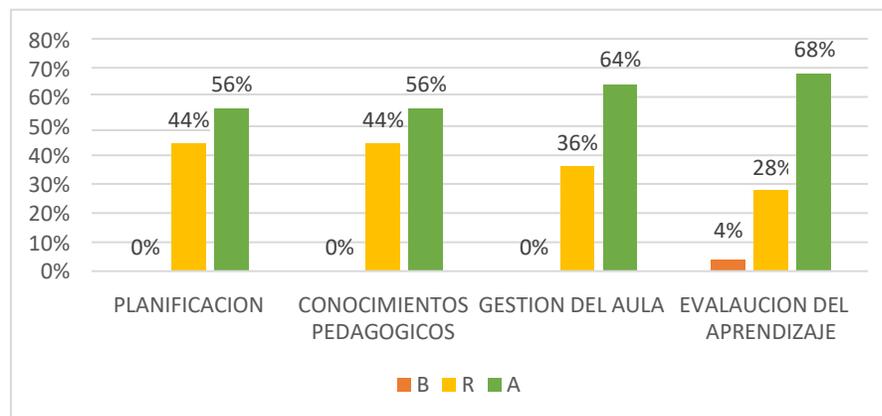


Nota. Datos obtenidos de la información brindada por los cuestionarios aplicados a los docentes en una Institución Educativa del distrito de San Juan de Lurigancho.

La información de la tabla 3 y figura 3 expresan que el nivel de desempeño de los docentes para el 0% es bajo, para el 48% es regular y para el 52% es alto.

La información señala que los mayores porcentajes se ubican en el nivel regular y alto demostrando, que hay un desempeño docente positivo.

### Figura 4



La información de la figura 4 concluye que las dimensiones del desempeño docente están en un nivel alto.

## CESAR QUISPE TINCO.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>19%</b>	<b>13%</b>	<b>4%</b>	<b>17%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>16%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>www.paot.org.mx</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>