



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Clima institucional y desempeño docente en la institución
educativa pública secundaria de Cajamarca**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Becerra Sánchez, María Gisela ([orcid.org/ 0000-0003-0660-1571](https://orcid.org/0000-0003-0660-1571))

ASESOR:

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben ([orcid.org/ 0000-0001-5657-0799](https://orcid.org/0000-0001-5657-0799))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con todo mi amor y cariño a mi adorado hijo Maykel por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más.

A mis padres y hermanos quienes con sus palabras de aliento me han motivado para seguir adelante, ser perseverante y cumpla con mis proyectos iniciados. Por todas estas razones y más.

Agradecimiento

A Dios, por brindarme salud y sabiduría para poder prevalecer a pesar de los obstáculos.

De igual manera a mis adorados padres y hermanos por el apoyo incondicional que me brindaron para lograr mis metas propuestas.

Al MBA. Zapatel Arriaga Luis Roger Ruben, por sus enseñanzas impartidas, dedicación y paciencia que ha contribuido en el desarrollo de mi investigación. Gracias.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	ii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1: Clima institucional en la “IE pública secundaria de Cajamarca	18
Tabla 2: Dimensiones de la variable Clima institucional.....	18
Tabla 3: Desempeño docente en la “IE pública secundaria de Cajamarca”	19
Tabla 4: Dimensiones de la variable Desempeño docente	19
Tabla 5: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las dos variables.....	20
Tabla 6: Relación entre Clima institucional y Desempeño docente.....	21
Tabla 7: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las dimensiones de la variable Clima institucional.....	22
Tabla 8: Relación entre Comunicación, Participación y confianza con la variable Desempeño docente.....	23

Índice de figuras

Figura 1: Diseño de la investigación relación entre clima institucional y desempeño docente.....	14
Figura 2: Diagrama de dispersión entre Clima institucional y Desempeño docente.....	20

Resumen

El objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca, estudio bajo un enfoque cuantitativo empleándose una metodología de tipo correlacional, corte transversal, diseño no experimental correlacional, participando 30 docentes como parte de la población de estudio. Se utilizaron dos cuestionarios basados en escala de Likert, sometido a juicio de expertos para su validación, cuya confiabilidad fue aprobada por el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo resultados de 0.85 para la variable Clima institucional y 0.91 para Desempeño docente, indicando ser un cuestionario aceptable. Los resultados mostraron que el 26.7% de docentes apreciaron que el clima institucional está en un nivel malo, un 63.3% contestó regular, al igual que para comunicación, participación y confianza es regular. Por otro lado, el desempeño docente se halla en un nivel bajo con 23.3% y 66.7% de docentes describen en un nivel medio, estableciéndose con un 95% de confianza la existencia de relación de las variables, confirmando que existe una correlación positiva alta de ($r = 0,839$) de acuerdo al coeficiente de Spearman.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, participación.

Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between institutional climate and teaching performance in the secondary public educational institution in Cajamarca, a study under a quantitative approach using a correlational-type methodology, cross-sectional, non-experimental correlational design, with the participation of 30 teachers as part of the study population. Two questionnaires based on the Likert scale were used, submitted to expert judgment for validation, whose reliability was tested by Cronbach's alpha coefficient, obtaining results of 0.85 for the Institutional Climate variable and 0.91 for Teaching Performance, indicating it to be an acceptable questionnaire. The results showed that 26.7% of teachers appreciated that the institutional climate is at a bad level, 63.3% answered regular, as well as regular for communication, participation and trust. On the other hand, teaching performance is at a low level with 23.3% and 66.7% of teachers describe it at a medium level, establishing with 95% confidence the existence of a relationship between the variables, confirming that there is a high positive correlation of ($r= 0.839$) according to Spearman's coefficient.

Keywords: Institutional climate, teaching performance, participation.

I. INTRODUCCIÓN

El clima institucional es el ambiente que se crea y se vive día a día en una institución, es fundado por los sentimientos de todos los trabajadores y proviene del compromiso que lleva a cada persona a desempeñar sus funciones; los perfiles institucionales facilitan el cambio y logran un mayor desempeño y mejora en los contextos sociales y educativos, donde la responsabilidad debe ser compartida por todos los integrantes de la comunidad educativa; pero últimamente este tema se ha visto debilitado, tal como lo señalaron, Macedo et al. (2020) al afirmar que la problemática referente al clima institucional es frecuente en toda América Latina, factores como mala comunicación, los modos de dirección, la rotación, el desequilibrio de los equipos dirigentes, han generado que entidades educativas se conviertan en entornos con poca interactividad y menos competitividad. También, Álvarez (2017) manifestó que, en los últimos años, la falta de diálogo, la intolerancia y los problemas interpersonales han mostrado en las instituciones educativas públicas una imagen inadecuada, que puede inquietar la práctica docente y por ende perjudicando a los educandos. Asimismo, Vera et al. (2018) refirieron que aún hay instituciones públicas que utilizan sistemas tradicionales para prestar servicios públicos y no se genera motivación en los empleados, creando problemas con el rendimiento, dificultad en la comunicación, fundando desconfianza, generalmente son causados por un clima tenso dentro de la entidad. Por otro lado, Esquivel et al. (2020) explicaron que, en la sociedad actual a nivel organizacional y laboral, se dan una serie de relaciones sociales ocupando puestos por jerarquías, acomodo personal, que va ocasionando diferentes escenarios de confrontación, lo que afecta las relaciones en el trabajo.

En cuanto al desempeño docente, Escalante et al. (2020) detallaron que ante los nuevos desafíos se viene cuestionando el desempeño docente en que no debe cumplir solo tareas clásicas, si no realizar otras funciones como, socializar con los estudiantes, reforzar valores, ayudar a construir su conciencia individual y desarrollar las habilidades y estrategias de aprendizaje que necesitarán. Mientras que, Önen et al. (2019) expresaron que se debe evaluar el desempeño como un proceso que evalúa

los lados exitosos y no exitosos, luego ayudar a los maestros a que reflexionen y mejoren su desempeño, así como responsabilizarlos por su trabajo; los docentes cumplen un papel importante en logro de los objetivos escolares. Asimismo, Dreer (2022) expuso que el estudio del bienestar docente tradicionalmente se ha descrito con aspectos negativos como estrés, tensión, agotamiento emocional; pero se debe entender que el bienestar de los docentes es importante para el ejercicio óptimo de los sistemas educativos, por ello se debe investigar las causas a fin de mejorar el servicio educativo.

A nivel nacional, Huaita et al. (2018) describieron que en muchos escenarios educativos los docentes están disgustados porque observan un ambiente desfavorable, debido a una inadecuada marcha institucional, que obstaculiza el logro de los objetivos propuestos por la entidad. Por otro lado, Revilla et al. (2020) manifestaron que ante la era COVID-19, se dictó el cierre temporal de centros educativos obligando a la migración de todo el proceso educativo a un entorno virtual, cuestionando a los docentes en su capacidad para desenvolverse adecuadamente ya que la mayoría desconocía el manejo y uso de medios y herramientas tecnológicas. Por consiguiente, Gálvez (2018) sustentó que hoy en día se observa a los docentes mostrando una actitud de desconformidad frente a las actuales evaluaciones aplicadas por el estado, por la poca eficiencia con la que se lleva a cabo dicho proceso, esto influye a que desempeñan su labor con tensión y se crean ambientes desfavorables. Por otra parte, Gonzales (2021) mencionó que la falta de apoyo pedagógico adecuado impedirá un buen desempeño docente; muy aparte de un buen diseño curricular, por lo tanto, las universidades están obligadas a formar y capacitar a sus docentes en el campo pedagógico y humanístico.

A nivel regional, Saldaña (2018) manifestó que aún prevalecen instituciones estatales que no le dan importancia al clima institucional, por ello es necesario que el equipo directivo genere, espacios de auto investigación y sobre todo que el esfuerzo del buen servicio docente sea reconocido y valorado. En la institución educativa pública secundaria de Cajamarca, se observa un desfavorable clima institucional y se muestra con inadecuadas actitudes como, escasa comunicación, desconfianza, falta

de compañerismo, poca intervención en actividades, lo que genera malas relaciones interpersonales; estas conductas obstruyen la eficacia de los aprendizajes hacia los estudiantes, siendo los más perjudicados. Por otra parte, es claro que el desempeño laboral de algunos docentes no está en su punto máximo y se refleja con la falta de participación a capacitaciones, falta de planificación educativa, escaso compromiso en la formación y actualización pedagógica, rechazo al monitoreo. Por lo tanto, se planteó el problema general ¿Cuál es la relación entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca?

En ese sentido el estudio se justificó teóricamente porque permitirá adquirir nuevos conocimientos que ayudará a conocer la relación de las variables clima institucional y desempeño docente. En lo social, será beneficioso para toda la comunidad educativa debido a que intenta demostrar el nivel de calidad que se imparte y se espera que los efectos ayuden a mejorar el servicio educativo. En lo metodológico, las técnicas y herramientas al aplicar en el estudio pueden ser utilizadas en nuevas investigaciones en el sector educación.

Como objetivo general se definió: Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca; como objetivos específicos: Establecer la relación entre comunicación y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca; ii) Establecer la relación entre participación y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca; iii) Establecer la relación entre confianza y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca. Como hipótesis de investigación se planteó, Existe relación entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca. Hipótesis específicas: i) Existe relación entre comunicación y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca; ii) Existe relación entre participación y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca; iii) Existe relación entre confianza y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

Según datos internacionales, se encontraron los estudios de, Montoya et al. (2017) en su investigación realizada en Chile; buscaron comprobar la relación entre Satisfacción laboral y Clima organizacional aplicado a una población de 166 trabajadores, concluyendo que en un 95% de los docentes y un 90,6% de los directivos reportaron que son satisfechos en su trabajo, un 80 y, 72,7% de los docentes dijeron estar conscientes de observar un mayor nivel de clima organizacional; y un mayor nivel de confianza por parte de los superiores a los trabajadores, asimismo se estableció la correlación entre las dos variables lo cual fue significativa, en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$). En tanto que, Ibarra et al. (2018) planearon encontrar la relación entre el clima escolar y el desempeño de los docentes en Filipinas, los hallazgos revelaron que existe una relación directa e intensa entre variables con valores de ($r=0,72$), además, el desempeño de los docentes es muy satisfactorio a un 75%, finalizando que los docentes están preparados y lo demuestran, manejando métodos de enseñanza apropiados, retroalimentación oportuna y útil para los estudiantes.

Por otro lado, León et al. (2018) plantearon identificar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño docente, investigación realizada en una institución del Oro- Ecuador; según resultados se obtuvieron valores de $R^2 = 0.8711$, y una probabilidad de 0.0000 finalizando que las variables se relacionan, ya que un buen clima incide en el desempeño laboral para alcanzar unos efectos académicos significativos, la buenas relaciones laborales son los que revelan mayor ajuste con la variable rendimiento laboral. Mientras, Hartinah et al. (2019) planificaron describir la influencia del liderazgo de los directores, el clima laboral, y motivación en la mejora del desempeño de los docentes en Tegal-Indonesia, los resultados reflejaron que, que el ambiente de trabajo tiene efectos positivos y significativos en el desempeño de los docentes con valor t 4.487, confluyendo que al forjar un buen ambiente mejorará el desempeño de los docentes. Para Quintanilla et al. (2022) buscaron determinar si el clima laboral incide en el desempeño docente, estudio realizado en una universidad

de Ecuador, según datos 71 de 84 docentes responde que se mantiene un trato cordial y compañerismo; 83 de 84 mantienen una comunicación positiva con sus compañeros de trabajo, así mismo 65 de 84 respetan los tiempos laborales y espacios adecuados de trabajo, en cuanto al desempeño docente, 79 de 84 mantiene una comunicación adecuada y respetuosa con los estudiantes, se concluye que el clima laboral tiene un importante vínculo con el desempeño docente. Por otro lado Mailool et al. (2020) planearon contrastar el efecto de clima escolar en el desempeño docente en North Minahasa Regency- Indonesia, los resultados revelaron que existe un efecto positivo de clima escolar en el desempeño de los docentes con un 71%, de un valor significativo de salida de Anova de 0,000, que es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$), factores como la ayuda mutua y trabajo en equipo tiene un impacto positivo en el rendimiento y productividad escolar, y se requiere de participación y apoyo tanto físico como psicológico, para lograr un clima saludable.

Asimismo, Andriani et al. (2018) plasmaron comprobar el efecto del liderazgo transformacional y la motivación profesional en el desempeño docente en Palembang- Nigeria, la técnica fue el muestreo por conglomerados (muestreo por áreas), concluyendo que el liderazgo transformacional y la motivación tiene una relación positiva y significativa en el desempeño de los maestros, con influencia de 99,1%, y los factores de responsabilidad y confianza influyen en el desempeño docente con un 98,7%, a más motivación laboral, mejorará el progreso de la organización. Por su parte, Widyaningsih et al. (2021) en su investigación realizada en Yakarta- Indonesia; determinaron la influencia del rendimiento del profesor de educación física por el clima organizacional y motivación docente; los resultados expresaron el efecto directo de clima organizacional sobre el desempeño docente en un 79% con un valor de regresión $r = 0.791$. Concluyendo que las variables clima y motivación docente intervienen positivamente en el progreso del desempeño de profesores. Para Suryani et al. (2020) analizaron la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente de los maestros de escuelas secundarias públicas en Bengkulu- Indonesia; la investigación domina un diseño correlacional de enfoque cuantitativo, en cuanto a los resultados reflejaron que coexiste una relación positiva

entre las dos variables de acuerdo al análisis de correlación simple con 0.046 porque $0.046 < 0.05$, el valor de la correlación de Pearson está en 0.250 , es positivo, los autores refieren que cuanto mejor sea el liderazgo del director, el desempeño del maestro también aumentará. Por otro lado, Ahmad et al. (2017) establecieron el predominio del clima organizacional en el desempeño de los maestros, sobre la base de análisis, se concluyó que la mayoría opinaron que el clima es abierto y se correlacionó a un nivel de significancia de 0.01 muy alta con el desempeño docente, el autor recomienda que los maestros sigan creando oportunidades donde puedan discutir sus problemas académicos en grupos, seminarios y conferencias y logren objetivos comunes. Asimismo, Paisal et al. (2020) buscaron constatar la influencia de clima organizacional en el desempeño laboral, Sriwijaya-Indonesia, según resultados alcanzados a través del programa SPSS, indican que el efecto directo del clima organizacional en el desempeño no es significativo porque el valor de significancia es más de 0.05 que es igual a 0.306 . el factor que causó la insignificancia se debió a que el personal reconoció que era su responsabilidad llevar a cabo las tareas u otras funciones que les competen, que no tiene que ver con el clima que se perciba.

Mientras que, Mesnan (2021) en su estudio detalló que la cultura organizacional tiene un efecto directo positivo en el desempeño laboral, los encuestados respondieron que el $12,84\%$ afirmó que su cultura organizacional es buena, para el $70,27\%$ es suficiente, y el $16,89\%$ es pobre. El autor concluye que una cultura organizativa, segura, ordenada y optimista es un requisito previo para la implementación de un proceso efectivo de enseñanza y aprendizaje, además un buen clima organizacional determina la formación docente. Por su parte, Shabir et al. (2018) plantearon examinar cuanto influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de la enseñanza, respecto a los datos se revela que el clima organizacional predice significativamente el desempeño laboral, la correlación es de 0.910 , concluyen que a mejor ambiente laboral mejorará el desempeño en sus funciones. Por su parte Satorre (2022) buscó determinar la relación que existen entre satisfacción laboral y el clima organizacional con el desempeño de los docentes

en instituciones secundarias de División de Albay- Filipinas, los hallazgos revelaron que el tipo de clima es abierto, además los profesores son altamente satisfechos con el tipo de ambiente de trabajo, 10 de 100 responden con un nivel extraordinario de logro y compromiso en términos de calidad y tiempo, habilidades y conocimientos técnicos, creatividad e iniciativa, un 90 de 100 responde con nivel satisfactorio, los resultados aclaran que hay relación significativa débil entre el clima organizacional y el nivel de desempeño el valor de correlación crítico es de 0,031. Por otro lado, Okeke (2020) evaluó la percepción de los docentes sobre el clima escolar como predictor de su desempeño laboral en escuelas secundarias de Anambra, Nigeria, el coeficiente de confiabilidad arrojó 0.81 para clima organizacional y 0.66 para de Desempeño Laboral, según la correlación de Pearson (r) = - 0.27 y P = 0,941. Dado que P es mayor que el nivel de significación especificado (0.5), por lo tanto, la percepción de los docentes sobre el clima escolar no es un predictor significativo de su desempeño laboral.

Como referentes nacionales tenemos a, Nieves (2018) planteó establecer la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en una universidad de Lima, su estudio pertenece a un tipo básico, de nivel correlacional, participando 62 profesores, los resultados reflejaron que el 81% consideran que la comunicación es escasa, por otro lado, el 67% la participación es buena, pero el 77% cree que existe demasiada desconfianza, finalizando que coexiste alta correlación entre las dos variables como lo señala el coeficiente Rho de Spearman con valor de 0.712 cercano a uno y con un valor de probabilidad de 0.012 que es menor que el nivel de significancia del 5%. aceptándose la hipótesis alterna. Por su parte, Suarez (2019) en su investigación realizada en Pasco, buscó establecer la relación entre clima institucional y desempeño educativo, con una población de 73 docentes, los hallazgos corroboran la correlación entre variables con valores de nivel de (r_s =0.910), ($p < 0,05$). El 54,8 % percibe un clima organizacional positivo y el 53,4 % exhiben un desempeño en logro previsto concluyendo que si hay una relación positiva entre variables. Asimismo, Cenas et al. (2021) en su investigación realizada en distrito La Esperanza, se plantearon determinar la relación entre Clima Institucional y el Desempeño

Docente, obteniendo como respuestas que el clima entre docentes es regular (46%) y el desempeño docente es bueno (32%), en cuanto a las dimensiones del clima institucional, se concluye que en el 47% la comunicación, en un 42% de confianza y 49% de participación son regulares; indicando que se halla una correlación directa de ($r = 0.31$) y altamente significativa ($p < .01$) entre ambas variables. Además, Enciso et al. (2020) en su estudio realizado en Puno, trabajaron con muestra de 143 docentes, concluyendo que si hay una relación media entre el ambiente institucional y el desempeño docente ($r = 0.414$, $p = .000$), asimismo se encontraron similitudes entre la variable desempeño docente y la dimensión comunicación ($r = 0.427$, $p < .05$), confianza ($r = 0.323$, $p < .05$), y participación ($r = 0.345$, $p < .05$), finalizado que, la percepción que tienen los docentes del entorno institucional se relaciona con el logro educativo en el que se desenvuelven. Asimismo, Garrido (2020) desarrolló un estudio de tipo descriptivo — correlacional, realizado en Piura, en la que se planteó establecer la correlación entre el clima en la institución y el desempeño de los docentes, concluyendo que existe correlación positiva muy buena entre las variables con valor de correlación Rho de Spearman de $= 0,910$, según datos el 64,0% de los docentes consideró un clima bueno y el 60% de los docentes muestran un nivel alto en el desempeño, para las dimensiones comunicación, participación y confianza detallan en un nivel bueno con un 60,0% , 72,0% y 68,0% respectivamente. Por otro lado, Soto (2021) en su estudio ejecutado en una institución educativa de Lima, se planteó determinar si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, los resultados expusieron que existe una correlación directa y moderada entre variables ($r_s = 0,639$; $p < 0,05$), en la dimensión Responsabilidad y desempeño docente ($r_s = 0,456$; $p < 0,05$), $0,521$; $p < 0,05$), donde el 78.0% de docentes manifiestan que son responsables en su labor.

En estudios locales encontramos a Saldaña (2018) estudio realizado en Cajamarca, de tipo descriptivo, cooperando 32 docentes de los tres niveles, determinando que existe un valor de relación positivo y significativo entre ambas variables, precisando que, para integración institucional, 52 % siempre cumple con acciones establecidas, a pesar de ser buena, tiene retos que enfrentar para consolidar

la integración total de sus docentes; sobre motivación institucional, el 60 % responde que es buena, pero se tiene que mejorar con el 2% que a veces o nunca están motivados para cumplir con sus funciones.

Se explican las teorías que fundamentan cada variable de estudio.

Para la variable clima institucional se sustenta con la teoría de “X” y “Y” de Douglas Mc Gregory citado en Madero et al. (2018) trabajaron dos teorías sobre los seres humanos, una negativa llamado teoría “X”, y otro, positiva teoría “Y”. La Teoría X, afirma que individuo tiene poca o ninguna motivación en relación al trabajo, en conclusión, a la persona no le agrada trabajar y como resultado, nace la necesidad de utilizar un estilo de orientación autoritaria, ya que se cree que sería la forma correcta de motivar a los trabajadores para alcanzar mayor beneficio en la organización. En cuanto a la Teoría Y donde se plantea a un individuo con motivación personal hacia al trabajo, este tipo de persona muestra entusiasmo ante los desafíos personales y laborales además de iniciativa, para conseguir lo que se propone y siente la misma satisfacción de realizar labores diversas. El autor detalla las diferencias entre ambas variables para la Teoría X, los empleados que no desean trabajar deben ser obligados y forzados por medio de sanciones, lo cual carecen de ambición y necesitan ser dirigidos. Para la teoría Y las personas son propensas al trabajo tanto físico como intelectual, pueden lograr grandes resultados por sí solos; en tal sentido los directivos deben facilitar un adecuado ambiente para que el empleado se sienta motivado con ganas de trabajar y conseguir las metas planteadas. El autor estableció que la teoría Y era más efectiva que la teoría X en la cual propone que las instituciones generen trabajos retadores, con adecuadas relaciones donde todos tomen decisiones de manera participativa, y así se conseguirá empresas más productivas y empleados más satisfechos.

Se presentan los enfoques conceptuales que ayudarán a fortalecer el conocimiento sobre clima institucional. Para, Brunet (1987) un clima favorable es fundamental en una organización tanto en su proceso y en su acomodación al medio externo, un clima muy riguroso y una organización mal definida no puede ser

competitiva ante otras entidades. Robbins (2009) el clima en las organizaciones se relaciona con el comportamiento que tienen los individuos dentro del ambiente laboral, es importante las aptitudes interpersonales y lo que hacen los gerentes para guiar una entidad, tiene que existir una buena comunicación y liderazgo en los directivos que son características esenciales que los distinguen. Chiavenato (2000) refiere que para que exista un clima favorable todo individuo debe colaborar, por el contrario, si este es desfavorable, es porque no todos están trabajando hacia un objetivo común. Asimismo, Alves (2000) considera que el clima es la apreciación que tienen el personal de trabajo de una realidad objetiva como grupo u organización, un buen nivel de comunicación, un ambiente amigable, con una tolerancia mutua, respeto y estímulo adecuado, apoyado por un sentimiento común de satisfacción, estos son algunos principios que determinan un clima propicio para organizar un buen desempeño y alta productividad. Mientras que Siti et al. (2020) refieren que un clima escolar saludable origina una actitud positiva y abierta que permitirá motivar y promover actividades eficaces para la enseñanza y aprendizaje, aumentando la satisfacción laboral de los docentes; y finalmente mejorará los aprendizajes de los estudiantes. También Gemnafle et al. (2018) afirman, que el clima organizacional es aquello que se relaciona con los rasgos o personajes que se sientan y contengan dentro del ámbito de trabajo y que pueden afectar el comportamiento, la motivación y desempeño de los integrantes.

Litwin et al. (1968) señalan que para que exista un buen clima organizacional se requiere de factores como: Estructura: medida en que la organización resalta la jerarquía. Responsabilidad: la persona es autónoma en la toma de decisiones afines a su trabajo. Recompensa: es la gratificación recibida por el trabajo bien realizado. Relaciones: se percibe un ambiente de trabajo agradable que forja relaciones sociales adecuadas. Cooperación: apoyo o ayuda entre todos los miembros de una organización. Conflicto: aceptación de opiniones discordante y no temer en solucionar los problemas. Identidad: sentimiento de pertenecer a la organización. Para Martin (2000) el clima institucional, es el ambiente de trabajo en el que interactúan todos los agentes de la institución escolar, en la que establecen relaciones laborales, sociales

y afectivas, que mejoran y definen a una institución, el clima es un requisito indispensable para una buena organización, gestión, innovación y cambio. Como dimensiones del clima institucional se pueden mencionar:

Dimensión comunicación según Martín (2000) es la calidad de información que se traslada tanto interna y externa, entre las diferentes partes, de manera ágil y veraz teniendo en cuenta el respeto entre trabajadores y la aceptación de las normas propuestas en la comunidad educativa, así mismo ver en qué medida se afecta o se beneficia la comunicación por normas establecidas.

Dimensión participación, para Martín (2000) es el grado de compromiso de los integrantes de la comunidad educativa, para incluirse en actividades que realiza la entidad, como en trabajos colegiados, reuniones con padres o estudiantes, trabajo en equipo, coordinaciones, y formación docente. A mayor responsabilidad del docente se crea mayor contribución y trabajo positivo para conseguir un buen desempeño.

Dimensión Confianza, es el nivel de sinceridad e integridad con que se reconfiguran las relaciones de las personas, compartiendo necesidades, metas y sueños, al trabajar con el mismo fin, la alta confianza ayuda a que los actores de la institución, acepten ideas innovadoras para mejorar los servicios y las operaciones de la organización, y por ende aumentará el nivel de desempeño en el trabajo, y es así como las organizaciones efectivas funcionan bien donde existe confianza mutua (Martín, 2000).

Para la variable desempeño docente encontramos enfoques teóricos de, Trujillo (2017) nos habla de las teorías pedagógicas contemporáneas sobre la función docente desde de diversos paradigmas.

Según el paradigma conductista, el profesor está dotado de aptitudes aprendidas, que debe aplicarlo en la práctica de acuerdo a las necesidades que se dan en el aula, su labor radica en desplegar destrezas de reforzamiento y control en los estímulos que utilice para enseñar garantizando un aprendizaje adecuado. Desde un paradigma cognitivo, el docente se centraliza en la organización de experiencias

pedagógicas donde el protagonista debe ser el estudiante con un papel activo que puede aprender y a pensar significativamente, para lograr los fines propuestos. Desde un paradigma crítico social, los docentes enseñan en el contexto de prácticas y entornos sociales y culturales, actúan como el principal mediador entre el conocimiento y el proceso de adquisición de los estudiantes, y orientarán la creación y construcción de un espacio de codesarrollo con el alumno, a través de un andamiaje flexible y estratégico.

Se mencionan conceptos sobre el desempeño docente, en tal sentido el MINEDU (2012) reconoce a la docencia como un quehacer complejo, explica que la función docente exige una acción crítica y reflexiva respecto al saber necesario para actuar de manera autónoma y tener capacidad de tomar decisión de acuerdo al contexto; desarrollar otras habilidades como. "Promover la creación de un entorno seguro, amigable y solidario" que se relaciona con la gestión, convivencia y clima institucional, de ahí "las relaciones interpersonales basadas en la felicidad se perciben como una interacción en evolución entre las partes interesadas de naturaleza multicultural e inclusiva con respecto a la diversidad, además el docente debe fortalecer los lazos emocionales desde un modelo organizativo democrático. Por otro lado, Mateo et al. (1996) detallan que, para evaluar el desempeño docente, el profesorado tiene que cumplir requisitos como conocer la materia con todas sus competencias, manejar destrezas comunicativas, de gestión, proceso y progreso, emplear técnicas e instrumentos para evaluar y así mismo desempeñar bien su profesionalidad, es decir tener ética, actitud entre otros aspectos para favorecer el proceso desdeñanza aprendizaje. Para Benítez et al. (2017) el desempeño docente es la práctica pedagógica observable y visible que se manifiesta cuando el docente maneja sus competencias en todos los aspectos y se evidencia con el logro de aprendizajes esperados. Para Valdés (2004) el desempeño docente, es el actuar pedagógico del maestro que implica el manejo de habilidades relacionadas con las áreas teóricas y prácticas del aprendizaje, el comportamiento humano y su voluntad de potenciar el aprendizaje, construir relaciones adecuadas entre los agentes

educativos. Se trata de conocer y manejar, competencias, técnicas, métodos, y procedimientos que facilitan el aprendizaje centrado en el estudiante. A continuación se detallan las dimensiones que organizan el desempeño docente:

Valdés (2004) capacidad pedagógica, es la labor pedagógica del docente en la que utiliza habilidades relacionadas con las áreas teóricas y prácticas del aprendizaje, interrelacionarse con los miembros educativos, el docente debe conocer y emplear métodos, técnicas y procesos relacionado a las competencias y capacidades de su área que permitirá apoyar el aprendizaje centrado en el estudiante

Valdés (2004) emocionalidad, estados emocionales y sensaciones que percibimos en diferentes contextos, las emociones son experiencias directas e inmediatas en todas las situaciones en las que vivimos, requiere que los docentes se auto regulen y controlen sus cambios emocionales para ir mejorando el proceso de aprendizaje y las interrelaciones con los estudiantes, y el resto de agentes educativos.

Valdés (2004) responsabilidad en el desempeño de las funciones, el papel del maestro se debe cumplir a cabalidad, es decir, asistir a la escuela de modo constante y puntual, involucrarse responsablemente en las actividades pedagógicas, respetar las normas y leyes, capacitarse regularmente, participar en las decisiones organizativas, entre otros aspectos que demande su labor.

Valdés (2004) las relaciones interpersonales, es la interrelación entre los agentes educativos, dirigentes, maestros, padres de familia y educandos de la institución; estas relaciones a menudo se caracterizan por las relaciones maestro-alumno-maestro y las relaciones maestro-padres, tanto en la escuela como en las actividades extracurriculares.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

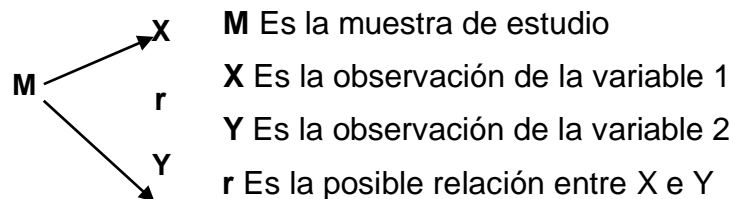
La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, según Hernández, et al. (2014) se utiliza para recopilar y analizar datos, responder preguntas de investigación y comprobar hipótesis anticipadas, con base a cálculos numéricos, cuantificables, uso de datos y estadísticas para crear pautas de comportamiento.

La investigación fue tipo básica, según Hernández et al. (2014) son aquellas que permiten establecer una visión de la realidad estudiada; es de alcance descriptivo- correlacional, es correlacional porque se usa para conocer la relación o el nivel de enlaces existentes entre dos conceptos, o variables en un contexto específico; también es transversal porque los datos se recopilan en un solo momento; es decir, se invita al equipo de investigación a responder al cuestionario una sola vez.

De diseño no experimental- correlacional. Según Hernández et al. (2014) es no experimental porque se realiza sin la manipulación intencionada de variables y en la que los fenómenos se observan únicamente en su medio natural y luego se analizan. Correlacional porque se buscó establecer semejanzas o relaciones entre dos o más variables.

Figura 1

Esquema del diseño no experimental- correlacional



3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima institucional

Martin (2000) el Clima institucional, es el ambiente de trabajo en el que interactúan todos los agentes de la institución escolar, en la que establecen relaciones laborales, sociales y afectivas, que fortalecen y definen a una institución, el clima en la institución es un requisito indispensable para una buena organización, gestión, innovación y cambio. Asimismo, el autor menciona dimensiones: i) Comunicación; ii) La participación; iii) Confianza, es el nivel de sinceridad e integridad con que se reconfiguran las relaciones de las personas.

Variable 2: Desempeño docente.

Valdés (2004) el desempeño docente, es el actuar pedagógico del maestro que implica el manejo de habilidades relacionadas con las áreas teóricas y prácticas del aprendizaje, el comportamiento humano y su voluntad de potenciar el aprendizaje, construir relaciones adecuadas entre los agentes educativos. Se trata de conocer y manejar, competencias técnicas, métodos, y procedimientos que facilitan el aprendizaje centrado en el estudiante. Además, el autor propone dimensiones que organizan el desempeño docente: i) Capacidad pedagógica; ii) Emocionalidad; iii) Responsabilidad en el desempeño de la función; iv) Las relaciones interpersonales.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población para este estudio fue 30 profesores en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca. Según, Hurtado (2000) la población es el conjunto de seres o eventos que comparten particularidades comunes, y las cuales se quiere obtener una información.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según, Baena (2017) una técnica es el paso que ayuda al método a conseguir su propósito (p. 51). En el presente estudio se empleó a todos y cada uno de los docentes; usando la técnica del censo, que consiste en medir al número total de integrantes (Valderrama, 2015).

Como instrumentos se usó dos cuestionarios, uno sobre el Clima Institucional, conformado por 20 ítems; y otro para el Desempeño Docente, de 22 ítems. Las opciones de respuesta para los instrumentos fueron con el valor 1= Muy malo hasta 5= Muy bueno (Anexo 3). Según, Hernández et al. (2018) un cuestionario contiene un conjunto de interrogantes de acuerdo a una o más variables a medir, debe ser el adecuado y de acuerdo al problema e hipótesis.

Los instrumentos empleados fueron sometido a juicio de expertos, probándose así la validación de contenido para ello se utilizó la validez de Aiken (Anexo 4). Según, Hernández, et al. (2018) explicaron que la validez, es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. Así también se confirmó la confiabilidad con la aplicación de la prueba piloto, según Mayorga et al. (2020) sirve para identificar a través del encuestador o sujeto de investigación si los instrumentos de medición están bien estructurados y comprensibles.

La confiabilidad fue determinada a través del Alpha de Cronbach encontrándose valores de 0.85 para la variable Clima institucional y 0.91 para la variable Desempeño docente, tal como lo demuestra el (Anexo 5). Según Hernández, et al. (2018) para que instrumento de medición tenga confiabilidad se evalúa el grado en que su aplicación reiterada al mismo objeto o individuo origina efectos similares.

3.5. Procedimientos

En esta investigación se emprendió analizando diversas fuentes, para la toma de datos se realizó las coordinaciones previas con la institución educativa, contando con la autorización, se solicitó apoyo a los docentes para que respondan los cuestionarios de manera veraz, los resultados se organizaron en una base de datos, para conocer el nivel de confiabilidad de los instrumentos, posteriormente procediendo a hacer un análisis de la información final.

3.6. Método de análisis de datos

La primera parte abordada fue el análisis descriptivo, se elaboró la data de resultados de ambos cuestionarios tanto de Clima Institucional y de Desempeñodocente, teniendo en cuenta la Escala de Likert, segundo paso se efectuó el procesamiento de los datos por cada dimensioe de las variables en mención, como tercer paso se elaboró las tablas de doble entrada para cada variable, seguidamente los gráficos luego se analizó la relación entre variables, y finalmente se realizó la prueba de normalidad, de Shapiro-Wilk y la elaboraciónde las correlaciones utilizando el coeficiente de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Según Belmont (1979) en una investigación se debe considerar ciertos criterios para proteger la confidencialidad de los participantes y de todo el desarrollo del trabajo; i) La beneficencia, se relaciona con desarrollo transparente del procesode investigación, sin la finalidad de perjudicar a la persona o institución en particular. Justicia, que se trate de manera equivalente a cada participante del proceso de investigación, igualdad de condiciones. Autonomía: los participantes pueden elegir su participación o retiro de las investigaciones en el momento que lo crean conveniente. No Maleficencia: Implica identificar beneficios o riesgos para respetar la integridad física y psicológica de las personas involucradas en la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Clima institucional en la IE pública secundaria de Cajamarca.

Clima institucional		
	Docentes	%
Malo	8	26.7%
Regular	19	63.3%
Bueno	3	10%
Total	30	100 %

Respecto a la variable clima institucional se puede apreciar que el 26.7% (8) de docentes opinan que perciben un clima institucional malo, el 63.3% (19) considera regular, y para el 10%(3) es bueno.

Tabla 2

Dimensiones de la variable Clima institucional.

	Comunicación		Participación		Confianza	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Malo	9	30%	9	30%	8	26.7%
Regular	17	56.7%	18	60%	18	60%
Bueno	4	13.3%	3	10%	4	13.3%
Total	30	100%	30	100%	30	100%

En relación a las dimensiones de la variable Cima institucional, se puede observar que en la dimensión Comunicación, el 30% (9) de los docentes percibió un nivel malo, el 56.7% (17) lo consideró como regular y solo el 13.3%(4) refirió en nivel bueno. En la dimensión Participación el 30% (9) de los docentes considera en un nivel malo, el 60% (18) regular y solo 10% (3) revela que es bueno. Para dimensión Confianza el 26.7%(8) lo considera un nivel malo, el 60% (18) relata en un nivel regular, y para 13.3%(4) es bueno.

Tabla 3*Desempeño docente en la IE pública secundaria de Cajamarca.*

<i>Desempeño docente.</i>		
	Docentes	%
Bajo	7	23.3%
Medio	20	66.7%
Alto	3	10%
Total	30	100%

En cuanto al Desempeño docente, según datos obtenidos el 23.3%(7) refieren un nivel bajo, mientras que el 66.7% (20) muestra un nivel medio, y solo el 10%(3) de docentes considera el desempeño en un nivel alto.

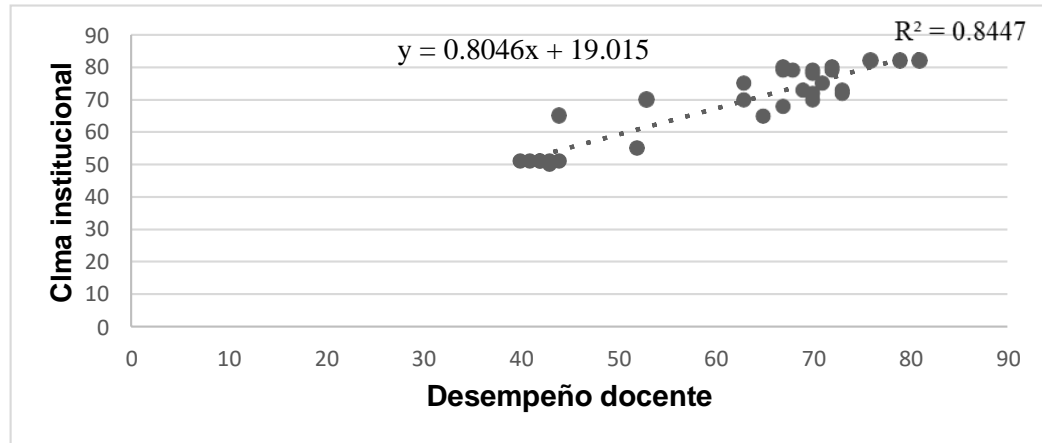
Tabla 4*Dimensiones de la variable Desempeño docente.*

		Bajo	Medio	Alto	Total
Capacidad pedagógica	Docentes	1	27	2	30
	%	3.3%	90.0%	6.7%	100%
Emocionalidad	Docentes	7	20	3	30
	%	23.3%	66.7%	1%	100%
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Docentes	6	21	3	30
	%	20%	70%	10%	100%
Relaciones interpersonales	Docentes	6	21	3	30
	%	20%	70%	10%	100%

Para las dimensiones de la variable Desempeño docente, se refleja que en la dimensión Capacidad pedagógica, el 3.3% (1) refiere en un nivel bajo, el 90% (27) lo consideró como medio y solo el 6.7%(2) refirió un nivel alto. En la dimensión Emocionalidad el 23.3% (7) de los docentes considera en un nivel bajo, el 66.7% (20) regular y solo 1 % (3) considera alto. Tanto para la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones y Relaciones interpersonales el 20%(6) refiere en un nivel bajo, el 70% (21) consideran medio y solo 10%(3) menciona que es alto.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre Clima institucional y Desempeño docente



El diagrama revela una relación lineal directa o positiva entre Clima institucional y Desempeño docente, según las respuestas de los docentes.

Contraste de normalidad

H_{o1} : La distribución de frecuencias de la variable Clima institucional sigue una distribución normal.

H_{a1} : La distribución de frecuencias de la variable Clima institucional no sigue una distribución normal.

H_{o2} : La distribución de frecuencias de la variable Desempeño docente sigue una distribución normal.

H_{a2} : La distribución de frecuencias de la variable Desempeño docente no sigue una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las dos variables.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.856	30	0.001
Desempeño docente	0.844	30	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta el tamaño de la muestra que fue de 30 docentes se eligió la opción de Shapiro — Wilk. Según datos antes reflejados se observa tanto la variable clima institucional como desempeño docente, presentaron una probabilidad menor al 5% por ello se procedió a rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se afirma que dichas variables no siguen una distribución normal conllevando a aplicar el coeficiente de correlación de Spearman.

Análisis de correlación

Ho: No existe relación entre el Clima institucional y Desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca

Ha: Existe relación entre el Clima institucional y Desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca

Tabla 6

Relación entre Clima institucional y Desempeño docente.

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	0.839
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	30

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

Según datos mostrados de las variables clima institucional y desempeño docente, esta correlación resultó significativa a un nivel de $p = 0,001 < 0.05 = \alpha$, entonces se rechaza la Ho. Confirmando con un 95% de confianza la presencia de relación entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública secundaria de Cajamarca, con un valor del coeficiente de Spearman ($r = 0,839$) la relación es directa y alta entre variables.

Contraste de normalidad de las dimensiones de la variable Clima institucional

H_{o1} : La distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación de la variable Clima institucional sigue una distribución normal.

H_{a1} : La distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación de la variable Clima institucional no sigue una distribución normal.

H_{o2} : La distribución de frecuencias de la dimensión Participación de la variable Clima institucional sigue una distribución normal.

H_{a2} : La distribución de frecuencias de la dimensión Participación de la variable Clima institucional no sigue una distribución normal.

H_{o2} : La distribución de frecuencias de la dimensión Confianza de la variable Clima institucional sigue una distribución normal.

H_{a2} : La distribución de frecuencias de la dimensión Confianza de la variable Clima institucional no sigue una distribución normal.

Tabla 7

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las dimensiones de la variable Clima institucional.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	0.935	30	0.029
Participación	0.862	30	0.001
Confianza	0.919	30	0.025

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados sobre las dimensiones de Comunicación, Participación y Confianza estas presentaron una probabilidad menor al 5% donde se testifica que las mencionadas dimensiones no siguen una distribución normal, por lo cual se procedió a rechazar la hipótesis nula, conllevando a manejar el coeficiente de correlación de Spearman.

Contraste de normalidad de las dimensiones

Ho: No existe relación entre Comunicación y Desempeño docente.

Ha: Existe relación entre Comunicación y Desempeño docente.

Ho: No existe relación entre Participación y Desempeño docente.

Ha: Existe relación entre Participación y Desempeño docente.

Ho: No existe relación entre Confianza y Desempeño docente.

Ha: Existe relación entre Confianza y Desempeño docente.

Tabla 8

Relación entre Comunicación, Participación y confianza con la variable Desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	0.851
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	30
	Participación	Coeficiente de correlación	0.776
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	30
	Confianza	Coeficiente de correlación	0.682
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	30

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

Los resultados evidencian el cálculo del Rho de Spearman, esta correlación resultó significativa a un nivel de $p = 0,001 < 0.05 = \text{alfa}$, entonces se rechaza la Ho. El resultado al relacionar las dimensiones de Comunicación con valores de ($r = 0,851$), para Participación ($r = 0,776$) y Confianza con valores de ($r = 0,682$) con la variable Desempeño docente, arrojó ser una correlación positiva muy buena con un 95% de confianza.

V. DISCUSIÓN

Es necesario considerar que el clima en una institución debe procurar ser favorable con la finalidad de generar un ambiente estable apoyado de una comunicación asertiva, confianza y participación por parte de todos los agentes educativos de tal manera que se facilite una buena marcha institucional para cumplir con la visión y misión planteadas por la intuición.

En los hallazgos encontrados para el objetivo general donde se busca Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en la IE pública secundaria de Cajamarca; se obtuvo valores de $Rho = 0,839$, esto nos aprueba certificar que hay relación positiva muy alta entre variables. De acuerdo a las respuestas de los docentes para la variable clima institucional se pudo estimar que del total de los censados solo el 10.0% respondió bueno, en tanto el 63.3% contestó regular, pero existe un 26.7% de docentes apreciaron que se halla en un nivel malo, para mejorar este último dato se debe trabajar en su conjunto todos los factores débiles que no ayudan a tener una buena convivencia dentro de la institución, que puede perjudicar a los educandos. Dichos resultados se avalan en el estudio de, Suarez (2019) investigación realizada en Pasco, corroborando la correlación entre variables con valores de nivel de $rs = 0,859$; $p < 0,05$. concluyendo que existe una correlación positiva alta entre clima institucional y desempeño docente.

Por otro lado, también contenemos los hallazgos de las dimensiones se comprobó que en la dimensión Comunicación, el 13.3% refirió en un nivel bueno, un 56.7% lo consideró regular y el 30% de los docentes percibió que la comunicación está en nivel malo, se considera a factores como la fluidez, rapidez y agilidad en el traslado de la información en el que se tienen que mejorar, para que la comunicación sea la más adecuada y favorezca a todos los agentes de la institución. En la dimensión participación se estableció que el 10.0% reconoció en un nivel bueno, un 60.0% como regular y el 30.0% de los docentes describió como malo, este último dato se debe que se observa poca asistencia a reuniones y

actividades que realizan los padres de familia, poco involucramiento en trabajos de equipo y reuniones colegiadas, son factores que se deben poner más énfasis con el fin de involucrar a todos los integrantes. Para la dimensión confianza, el 13.3% respondió en un nivel bueno, entre tanto el 60.0% como regular, y un 26.7% de los docentes reveló que es malo, este último nivel es considerado debido a que no existe mucha credibilidad, sinceridad y veracidad en el obrar y expresión entre docentes y otros agentes de la institución.

Los resultados coinciden con los estudios de, Garrido (2020) cuyo objetivo fue establecer la correlación entre el clima en la institución y el desempeño, el estudio presentado atañe a un tipo de investigación básica con un alcance descriptiva-correlacional, utilizando dos cuestionarios para recabar los datos, finalizando que existe correlación positiva muy buena con valor de $r_s = 0,910$, detallando datos que el 64,0% de los docentes consideró un clima bueno y el 60% muestran un desempeño alto; por ello el autor exhorta que los maestros continúen creando oportunidades donde puedan discutir sus problemas académicos en grupos, seminarios y conferencias y logren objetivos comunes para convertirse en entidades de competitividad y brinden servicio de calidad. Por otro lado, se acomoda con la investigación de Nieves (2018) la cual determinó que existe una correlación media entre las dos variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,712. Asimismo, se ajusta al estudio de, Enciso et al. (2020) determinaron que existe una relación media entre el ambiente institucional y el desempeño docente $r = .414$, $p = .000$, se encontraron similitudes entre la variable desempeño docente y la dimensión comunicación $r = 0.427$, $p < .05$, confianza $r = 0.323$, $p < .05$, y participación $r = 0.345$, $p < .05$, los autores recomiendan seguir generando espacios participación que favorezca un buen clima que conlleva a generar un mejor desempeño

Difieren de los resultados de Paisal et al. (2020) determinaron que el efecto directo del clima institucional en el desempeño no es significativo porque el valor de significancia es más de 0.05 el factor que causó la insignificancia se debió

a que el personal reconoció que era su responsabilidad llevar a cabo las tareas u otras funciones que les competen, demostrar su vocación y profesión que eligieron, que cada uno es consciente que ser educador tiene que estar preparado en todos los campos para desempeñar su rol, y que no tiene ver con el clima que se perciba.

Los resultados anteriormente descritos se pueden contrastar con el aporte de Martin (2000) nos describe que el clima institucional es el ambiente de trabajo en el que interactúan todos los agentes de la institución escolar, en la que establecen relaciones afectivas, sociales y laborales que fortalecen y definen a una institución, el autor lo considera como un requisito indispensable para una buena organización, gestión, innovación y cambios de la institución. Según, Alves (2000) señala que el clima institucional es la percepción que tienen los trabajadores de una realidad objetiva como grupo u organización, un buen nivel de comunicación, un ambiente amigable, con una tolerancia mutua, respeto y estímulo adecuado, apoyado de un sentimiento común de satisfacción, son algunos principios que determinan el clima favorable para organizar un buen desempeño y una alta productividad.

En relación a la segunda variable Desempeño docente los resultados arrojaron que solo el 10.0% de docentes lo consideró bueno, el 66.7% presenta un nivel medio, estos datos reflejaron a que hay docentes que muestran buena preparación en todo el aspecto que involucran para desempeñar su función y un 23.3% refirieron un nivel bajo, este último resultado es debido a que hay docentes que no toman importancia a las capacitaciones, poca aplicación de las TICs en las sesiones de aprendizaje, desactualización en el uso de herramientas para la evaluación, entre otros aspectos que se deben mejorar para alcanzar un máximo nivel. Respecto a las dimensiones sobre capacidad pedagógica, de acuerdo a las respuestas reflejaron que solo el 6.7% refirió un nivel alto, entre tanto el 90% lo consideró como medio, pero con el 3.3% que refiere en un nivel bajo se debe trabajar para impartir una enseñanza de calidad a los estudiantes. Para la

emocionalidad solo 1 % considera alto, el 66.7% regular, esto datos revelan que hay docentes que, si son empáticos y aplican la parte emocional en su labor, pero si tiene que apoyar a un y el 23.3% de docentes que considera en un nivel bajo, debido a que no logran desarrollar la habilidad de ser asertivos y empáticos para absolver las dificultades de aprendizaje y de comportamiento en los estudiantes al momento de relacionarse; y por último para las dimensiones, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales, solo 10% menciona que es alto, el 70% respondieron en nivel medio, y un 20% refiere un nivel bajo, este dato se debe a que no se cumple las comisiones y tareas asumidas y por otro lado no se promueve muchos espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva, aceptando la diversidad entre ellos.

De acuerdo a los datos encontrados se debe tener en cuenta el aporte de Valdés (2004) señala, que el desempeño docente es el actuar pedagógico del maestro que implica el manejo de habilidades relacionadas con las áreas teóricas y prácticas del aprendizaje, el comportamiento humano y su voluntad de potenciar el aprendizaje, construir relaciones adecuadas entre los agentes educativos. Se trata de conocer y manejar, competencias técnicas, métodos, y procedimientos que facilitan el aprendizaje centrado en el estudiante. Por otro lado, Mateo et al. (1996) detallan que, para evaluar el desempeño docente, el profesorado tiene que consumir requisitos como conocer la materia con todas sus competencias, operar destrezas comunicativas, de gestión, proceso y progreso, emplear técnicas e instrumentos para evaluar y así mismo tener ética, actitud entre otros aspectos para favorecer el proceso desdeñanza aprendizaje.

Con respecto al primer objetivo específico: Establecer la relación entre la comunicación y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca; se obtuvo un valor de $Rho = 0.851$ considerada como correlación positiva y alta hallándose que el 56.7% de los docentes lo consideró la comunicación como regular, y corresponde con el 66.7% que expresan un nivel medio en el desempeño, datos que se avala con el estudio de, Nieves (2018)

corroborando que la comunicación está altamente correlacionada con el desempeño docente tal como lo muestra el $r_s = 0.701$ con $p = 0,030 < 0.05$ Concluyendo que mientras la comunicación sea verdadera, sincera y fluida el desempeño será más eficiente, ya que influye en la forma como reciben la información. Se debe tener claro que la comunicación es la calidad de información que se traslada tanto interna y externa, entre las diferentes partes, de manera ágil y veraz teniendo en cuenta el respeto entre trabajadores y la aceptación de las normas propuestas en la comunidad educativa, así mismo ver en qué medida se afecta o se beneficia la comunicación por normas establecidas (Martín, 2000).

Para el segundo objetivo específico: Establecer la relación entre participación y desempeño docente; al calcular el Rho de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0.776$ considerada como correlación positiva media, además se prescribió que el 60% de los docentes detallaron que la participación es regular, se relaciona con el 66.7% de los docentes que muestran un nivel medio de desempeño. Los efectos se asimilan al estudio de Nieves (2018) detalla que la participación está correlacionada altamente con el desempeño docente, con valor de $r_s = 0.632$ con $p = 0,033 < 0.05$, finaliza que, a mayor involucramiento en diversas actividades curriculares y extracurriculares, expresarán mayor eficacia en el desempeño docente. Es muy importante señalar que la participación, es el grado de responsabilidad en que los integrantes de la comunidad educativa, se involucran en actividades que realiza la entidad, como en trabajos colegiados, reuniones con padres o estudiantes, trabajo en equipo, coordinaciones, y formación docente. A mayor compromiso del docente se crea mayor contribución y trabajo positivo para conseguir un buen desempeño (Martín, 2000).

Y para el tercer y último objetivo específico: Establecer la relación entre confianza y desempeño docente, al calcular un valor de $r_s = 0,682$, considerada como correlación positiva y media, además el 60% de los censados considera como regular se relaciona con el 60% que muestran un nivel medio de desempeño. Estos datos tienen similitud con el estudio de Nieves (2018) en su

estudio pudo confirmar que la confianza está correlacionada altamente con el desempeño docente con un valor de $r_s=0,685$ está contiguo a uno con $p = 0,033 < 0.05$. Concluyendo que, si se trabaja con compromiso cooperando contenidos, compartiendo experiencias y demostrado un apoyo mutuo en conjunto entonces el desempeño será mejor. Cabe mencionar que la confianza, es el nivel de sinceridad e integridad se relacionan las personas, compartiendo necesidades, metas y sueños, al trabajar con el mismo fin, la alta confianza ayuda a que los actores de la institución, acepten ideas innovadoras para mejorar los servicios y las operaciones de la organización, y por ende aumentará el nivel de desempeño en el trabajo, y es así como las organizaciones efectivas funcionan bien donde existe confianza mutua (Martín, 2000). Finalizando que un buen clima incide en el desempeño laboral para alcanzar unos efectos académicos significativos y factores como la ayuda mutua y trabajo en equipo tiene un impacto positivo en el rendimiento y productividad escolar, y se requiere de participación y apoyo tanto físico como psicológico, para lograr un clima saludable.

VI. CONCLUSIONES

1. El clima institucional y el desempeño docente en la IE pública secundaria de Cajamarca, se relacionan de manera positiva muy buena según el valor del coeficiente de Spearman $r= 0, 839$, concluyendo que a mayor clima entre docentes determina que estos puedan desempeñar mejor sus funciones profesionales y así brindar una educación integral.
2. En cuanto a la comunicación en la IE pública secundaria de Cajamarca, se relaciona de manera positiva muy buena con el desempeño docente al calcular el Rho de Spearman, se obtuvo valores de $r= 0,851$, aspectos como fluidez, rapidez y agilidad para transmitir la información, aceptación de normas respetos de horarios y espacios permiten un buen desempeño docente.
3. Con respecto a la participación en la IE pública secundaria de Cajamarca, se relacionan de manera positiva y buena según el cálculo de Rho de Spearman se obtuvo valores de $r= 0,776$, determinando una correlación directa, se hace evidente al participar en actividades de coordinación, trabajos de equipo, reuniones colegiadas son factores que ayudan mejorar el desempeño docente.
4. En relación a la confianza en la IE pública secundaria de Cajamarca, al calcular el Rho el valor es de $r= 0,682$ demostrando ser una correlación positiva media con el desempeño docente, aspectos como la sinceridad, veracidad y credibilidad entre los docentes y apoyo mutuo son los que influyen para desempeñar bien sus funciones.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la IE que sigan implementando talleres relacionado a la formación personal, que apoye gozar de un buen clima institucional, respaldado, en una buena comunicación, participación en las diversas actividades y actuar con mayor confianza para favorecer a la mejora de las relaciones interpersonales, esto permitirá a que los docentes logren desempeñarse personal y profesionalmente de la mejor manera.
2. A los directivos y docentes seguir fortaleciendo la comunicación de manera fluida y veraz, promoviendo valores como la asertividad, empatía e inclusión para elevar su práctica educativa y el desempeño docente que es primordial para impartir buenos aprendizajes en los estudiantes.
3. A los docentes seguir participando en las reuniones colegiadas, trabajos en equipo, actividades desarrolladas por los padres de familia y reflexionen sobre su quehacer educativo identificando sus debilidades y fortalezas para mejorarlas, así lograr los aprendizajes esperados.
4. A los directivos y docentes de la IE continuar fortaleciendo el nivel de confianza informando con veracidad, sinceridad y apoyarse mutuamente que permitirá trabajar en equipo por el bienestar de todos los actores educativos.

REFERENCIAS

- Ahmad, S., Pir, R., y Shah, A. (2017). Impact of Organizational Climate On Performance of College Teachers in Punjab. *Core*, Vol.7, p.6.
- Álvarez, F. (2017). The institutional climate as a determining factor in the academic performance of the students of the Simona Duque industrial technical educational institution in the municipality of Marinilla. (Master's Thesis). University of Antioquia, Medellín, Colombia.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y Clima Organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, Vol.9, pp.123-133.
- Andriani et al. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *Revista International Journal of Scientific & Technology Research*, Vol.7, p.11.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. México: Grupo Editorial Patria
- Belmont. (1979). El informe Belmont: Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. *Revista Médica Hondureña*, 79(3), pp.1-13.
- Benítez, J., Cabay, L., y Encalada, G. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *Revista digital de educación física*, Vol. 8 pp. 83-95.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México. D.F: Trillas.S.A de C.V.
- Cenas, F., Blaz F., Castro, W. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 –*Revista Polo del Conocimiento*, Vol.6, pág.16
- Chiavenato, E. (2000). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Dreer, B. (2022). Teacher well-being: Investigating the contributions of school climate and job crafting. *Revista Cogent Education*, 9:1, Vol.9, p.14.

- Enciso, C., y Mamani, B. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *Revista de Investigación Científica ÑAWPARISUN*, Vol. 2(2) pp. 69-74.
- Escalante, N., Fernández, A., Goñi, E., y Fuentes, I. (2020) School Climate and Perceived Academic Performance: Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, vol.13, p.68. <https://dx.doi.org/10.3390/su1301006>
- Esquivel, J., Martínez, P., y Silva, F. (2020) Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación* Vol: 6 núm. 2 pp.66-77.
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Revista Propósitos y Representaciones*, Vol.6(2). pp. 407-452 doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Garrido, M. (2020) Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura, 2020. Repositorio.ucv.edu Sitio web: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64325/Garrido_DFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gemnafle, M., Petrus, S., y Rafafy, J. (2018). Organizational Climate of the School and Teacher Performance Improvement in the 21st Century. *Rev. International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online)*, Vol. 7, p.8.
- Gonzales, R. (2021). Teaching performance and learning achievements in university students. *Rev. Innova Educación*, Vol.4, p.20.
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R. (2019). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indo. *Revista Management Science Letters* , Vol., p.12
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología De La Investigación*. Sexta edición Ed. McGraw-Hill México S.A. de C. V.
- Hernandez, R., y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: - McGRAW-HILL, S.A. de C. V.

- Huaita, D., y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista INNOVA Research Journal* , Vol.3, p.13.
- Hurtado, J. (2000). La viabilidad de la investigación y los criterios metodológicos. En *Metodología de la investigación Holística. Revista Servicios y proyecciones para América Latina- SYPAL*. p.666.
- Ibarra, M., y Villarino, D. (2018). School Climate and Teachers Performance in an Elementary School in a Resettlement Area. *Revista .International Journal for Innovation Education and Research*, Vol.12, p.11.
- León, L., Noriega, T., y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, Vol(16), pp. 15-32.
- Litwin, G., y Stringer, R. (1968) *Motivation and Organizational Climate*. Boston, USA: Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University.
- Macedo, G., y Delgado, J. (2020) «Comportamiento Organizacional En La gestión Educativa». *Revista Científica Multidisciplinar*, Vol. 4, p. 7
- Madero, M., y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), pp.95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Mailool, J., Kartowagiran, B., Retnowati, T., Wening, S., y Putranta, H. (2020). The effects of principal's decision-making, organizational commitment and school climate on teacher performance in vocational high school based on teacher perceptions. *Revista. European Journal of Educational Research*, Vol 9, p.13.
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación* (27), pp.103-117. Recuperada de http://www.dacsvirtual.ujat.mx/claroline/backends/download.-php?url=L21ldG9kb3NfZGVfaW52X2N1YWxpX0NMSU1BX0NPTINUUIVDVE&ucGRm&ci-dReset=true&cidReq=MET_INVII

- Mateo, M., Escudero, T., De Miguel, M., Ginés, J., y Rodríguez, S. (1996) La evaluación del profesorado. Un tema a debate. *Revista de Investigación Educativa*, Vol14(2), pp 73-94
- Mayorga, R., Virgen, A., Martínez, A., y Salazar, D. (2020). Prueba Piloto. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, Vol.9, p.17.
- Mesnan, M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on the Performance of Physical Education Teachers in Medan High Schools. *Instituto Internacional de Investigación y Críticos de Budapest (BIRCI-Journal): Humanidades*, Vol.4, p.9
- Ministerio de Educación. (2012). *El Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educación.
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Rev. Ciencia & Trabajo*, Vol19(58), pp. 7–13.
- Nieves (2018) *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, Año 2014*. Universidad Privada Norbert Wiener. Lima — Perú. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2378/MAESTRO%20-20Constantino%20Miguel%20Nieves%20Barreto.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Önen, Z., y Sincar, M. (2019). An analysis of teacher's performance evaluation at private schools: Kahramanmaraş and Gaziantep sample. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Vol 25(1), pp.21.
- Okeke, N (2020) *School Climate As A Predictor Of Teachers Job Performance In Secondary Schools In Anambra State, Nigeria*. *Rev. International Journal of Education and Research*, Vol. 8, p.10.
- Paisal, H., Afrizawati,S., Divianto.,P Y Yahya, A.(2020). The Effect of Organization Climate on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Atlantis Press SARL*, Vol.3, p.5.

- Quintanilla, L., Quintanilla, C., Y Prieto, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas — ESPE. Rev. digital Publisher CEIT, Vol 7(1-1), pp116-135.
- Revilla, J., y Palcios, A. (2020). Ser docente en tiempos de pandemia por covid-19: evaluación del desempeño docente en una universidad pública de lima. Rev. *Ágora Científica*; Vol 07(02):pp 58-62
- Robbins, S.(2009) Comportamiento organizacional. México: Printice Hall, Decimotercera edición Rev. PEARSON EDUCACIÓN, México.
- Saldaña, R., y Pérez, E. (2018). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca. 107. [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/898/Tesis Richard Saldaña y Edita Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/898/Tesis_Richard_Saldaña_y_Edita_Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Satorre, C. (2022). The Effect of Organizational Climate on the Teachers' Performance and Job Satisfaction in Selected Secondary Schools in the Division of Albay. Rev. *Puissant*, Vol3, pp 381-394.
- Shabir, A., y Bashir, H. (2018). Influence of organizational climate on job performance of teaching professionals: An empirical study. Rev. *International Journal of Education & Management Studies*, Vol. 6(4), pp.445-448
- Siti, J., Faizahani, A., y Aizan., H. (2020). School Climate and Academic Performance. Oxford University Press USA. Rev. *Management Science Letters* Vol.10 pp.235–246
- Soto, A. (2021). Organizational climate and teaching performance in a private educational institution. *Psychology And Education*, Vol.4, p.14.
- Suarez, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha - Pasco 2018. [Tesis de Grado de maestría universidad Enrique Guzmán y Valle
- Suryani, L., Somantri, M. y Kartiwi, AP (2020). The principal's leadership and its effect on the teacher's teaching performance. Rev. *Journal of educational management and leadership*, Vol1 (2),pp 68-71

- Trujillo, M. (2017). Teorías pedagógicas contemporáneas. Bogotá.D.C: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. Lima: San Marcos.
- Valdés, H. (2004). La evaluación del desempeño del docente. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Vera, N., y Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Rev. Corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. Universidad y Sociedad, Vol. 10(1), pp180-186.
- Widyaningsih.H., Darmawan.G., y Sillín.R. (2021). Influence of organizational climate and teaching motivation on the performance of physical education teachers. Journal of Physical Education and Sport ® (JPES), Vol. 21, p.5.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca?	Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública secundaria de Cajamarca.	Existe relación entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca.	Variable 1 Clima institucional	D1: Comunicación
	OE1			D3: Participación
	Establecer la relación entre la comunicación y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca.			D4: Confianza
	OE2		Variable 2 Desempeño docente.	D1: Capacidad pedagógica
	Establecer la relación entre la participación y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca,			D2: Emocionalidad
OE3	D3: Responsabilidad en el desempeño de las funciones			
Establecer la relación entre la confianza y desempeño docente en la Institución educativa pública secundaria de Cajamarca.	D4: Las relaciones interpersonales			

Anexo 2: Operacionalización de la variable Clima institucional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr.
Variable Independiente Clima Institucional	Martin (2000) es el ambiente de trabajo en el que interactúan todos los agentes de la institución escolar, la misma que a través de relaciones afectivas, sociales y laborales fortalecen y definen a una institución, el clima en la institución es un requisito indispensable para una buena organización, gestión, innovación y cambios.	Es el resultado de las interacciones que se dan entre los miembros de la institución educativa, demostrándolo en las distintas situaciones de convivencia que se dan en el trabajo cotidiano. Implica las dimensiones de comunicación, participación y confianza. Se medirá mediante el cuestionario de clima institucional.	Comunicación	Comunicación / traslado de información	¿Cómo calificas el nivel de la fluidez de la comunicación, en la institución educativa?	Escala de Likert	Censo / Cuestionario
				Rapidez / agilidad	¿Cómo calificas la rapidez y agilidad en el traslado de la información en la institución educativa?		
				Socialización de Normas	¿Cómo calificas el nivel de socialización de las normas propuestas en la institución educativa?		
				Ocultamiento de información	¿En qué nivel crees que puede estar el ocultamiento de información entre los miembros de la comunidad educativa?		
			Participación	Participación del profesorado en las actividades.	¿En qué nivel se promueven espacios y órganos de participación docente en la institución educativa?		
					¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?		
					¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?		
					¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones y actividades que realizan los padres de familia?		
				Trabajo colegiado	¿Cómo calificas el nivel de participación de los docentes en las actividades de trabajo colegiado?		
					¿En qué nivel consideras que se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados?		
					¿En qué nivel consideras que el trabajo colegiado mejora las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución?		
					¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes para fomentar un trabajo colaborativo?		
			Coordinación	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre docentes de la institución educativa?			
				¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?			
				¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes con los estudiantes y adres de familia de la institución educativa?			
				¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?			
Confianza	Confianza	¿Cómo consideras el nivel de credibilidad y respeto entre los miembros de la institución educativa?					
		¿Cómo consideras el nivel de lealtad entre los miembros de la institución educativa?					
	Sinceridad	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones de los miembros de la institución educativa?					
		¿Cómo calificas el nivel de veracidad en el obrar y expresión de los miembros de la institución educativa?					

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño docente, es el actuar pedagógico del maestro que implica el manejo de habilidades relacionadas con las áreas teóricas y prácticas del aprendizaje, manejar sus emociones que tiene que ver con el comportamiento humano y su voluntad de potenciar el aprendizaje, establecer buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Se trata de manejar el conocimiento y competencias de técnicas, métodos, y procedimientos que facilitan el aprendizaje centrado en el estudiante (Valdés, 2004)	El desempeño docente hace referencia a la preparación profesional, las habilidades pedagógicas cognitivas, afectivas y socioemocionales del docente en el ejercicio de la práctica educativa. El desempeño docente asocia dimensiones como la capacidad pedagógica, la emocionalidad, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales. Se medirá mediante el cuestionario de desempeño docente.	Capacidad pedagógica	Práctica pedagógica.	¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las competencias del área curricular que enseñas?	Escala de Likert
					¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las capacidades del área curricular que enseñas?	
					¿Cómo consideras el nivel de aplicación de la evaluación formativa en tu práctica pedagógica?	
					¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y uso de instrumentos para evaluar los aprendizajes de los estudiantes?	
					¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y aplicación de estrategias activas para desarrollar aprendizajes significativos?	
					¿Cómo consideras el nivel de conocimiento para desarrollar acciones de planificación curricular?	
					¿Cómo consideras tu nivel de conocimiento y desarrollo de los procesos didácticos de la sesión de aprendizaje?	
					¿Cómo calificas el nivel de aplicación de las TICs en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes?	
			Emocionalidad	Vocación pedagógica	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para contribuir con la formación integral de tus estudiantes?	
					¿Cómo consideras tu nivel de actuación para generar aprendizajes autónomos en los estudiantes?	
			Autoestima.	¿En qué nivel tu autoestima te permite absolver de manera asertiva dificultades de aprendizaje y de comportamiento en los estudiantes?		
				¿En qué nivel tu autoestima te permite promover valores en los estudiantes?		
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	Puntualidad	¿Qué nivel de cumplimiento tienes con el horario de clases establecido en la institución educativa?	
					¿Cómo calificas tu nivel de puntualidad en la participación de reuniones colegiadas que se orientan a la mejora de la vida institucional?	
				Comisiones y capacitación docente	¿Qué nivel de cumplimiento tienes en las comisiones y tareas asumidas?	
					¿Cómo calificas tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?	
			Relaciones interpersonales	Promoción de convivencia saludable	¿Cómo calificas tu nivel con el que propicias un ambiente adecuado para el aprendizaje?	
					¿Cómo calificas el nivel con el que expresas tus ideas en un ambiente de cordialidad?	
					¿Cómo consideras el nivel con el que promueves espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva?	
					¿Cómo calificas el nivel de relaciones humanas que tienes con el grupo de estudiantes de la institución?	
Tolerancia a la diversidad	¿Cómo consideras el nivel de respeto que tienes por las ideas de los estudiantes?					
	¿En qué nivel promueves acciones de respeto y tolerancia a la diversidad de los estudiantes?					

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Apellidos y

Nombres:.....

Especialidad:.....Condición: Nombrado.....

Contratado.....

Estimado(a) docente: gracias por participar en este estudio, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA". Lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Marque con un aspa solo uno de los cuadros de cada pregunta.

Ítems		1	2	3	4	5
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Comunicación						
1	¿Cómo calificas el nivel de la fluidez de la comunicación, en la institución educativa?					
2	¿Cómo calificas la rapidez y agilidad en el traslado de la información en la institución educativa?					
3	¿Cómo calificas el nivel de socialización de las normas propuestas en la institución educativa?					
4	¿En qué nivel crees que puede estar el ocultamiento de información entre los miembros de la comunidad educativa?					
Participación						
5	¿En qué nivel se promueven espacios y órganos de participación docente en la institución educativa?					
6	¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?					
7	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?					
8	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones y actividades que realizan los padres de familia?					
9	¿Cómo calificas el nivel de participación de los docentes en las actividades de trabajo colegiado?					
10	¿En qué nivel consideras que se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados?					
11	¿En qué nivel consideras que el trabajo colegiado mejora las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución?					
12	¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes para fomentar un trabajo colaborativo?					
13	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre docentes de la institución educativa?					
14	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?					
15	¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes con los estudiantes y adres de familia de la institución educativa?					
Confianza						
16	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?					
17	¿Cómo consideras el nivel de credibilidad y respeto entre los miembros de la institución educativa?					
18	¿Cómo consideras el nivel de lealtad entre los miembros de la institución educativa?					
19	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones de los miembros de la institución educativa?					
20	¿Cómo calificas el nivel de veracidad en el obrar y expresión de los miembros de la institución educativa?					

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE						
Ítems		1	2	3	4	5
		Muybajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Capacidad pedagógica						
1	¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las competencias del área curricular que enseñas?					
2	¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las capacidades del área curricular que enseñas?					
3	¿Cómo consideras el nivel de aplicación de la evaluación formativa en tu práctica pedagógica?					
4	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y uso de instrumentos para evaluar los aprendizajes de ellos estudiantes?					
5	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y aplicación de estrategias activas para desarrollar aprendizajes significativos?					
6	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento para desarrollar acciones de planificación curricular?					
7	¿Cómo consideras tu nivel de conocimiento y desarrollo de los procesos didácticos de la sesión de aprendizaje?					
8	¿Cómo calificas el nivel de aplicación de las TICs en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes?					
Emocionalidad						
9	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para contribuir con la formación integral de tus estudiantes?					
10	¿Cómo consideras tu nivel de actuación para generar aprendizajes autónomos en los estudiantes?					
11	¿En qué nivel tu autoestima te permite absolver de manera asertiva dificultades de aprendizaje y de comportamiento en los estudiantes?					
12	¿En qué nivel tu autoestima te permite promover valores en los estudiantes?					
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						
13	¿Qué nivel de cumplimiento tienes con el horario de clases establecido en la institución educativa?					
14	¿Cómo calificas tu nivel de puntualidad en la participación de reuniones colegiadas que se orientan a la mejora de la vida institucional?					
15	¿Qué nivel de cumplimiento tienes en las comisiones y tareas asumidas?					
16	¿Cómo calificas tu ni tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?					
Relaciones interpersonales						
17	¿Cómo calificas tu nivel con el que propicias un ambiente adecuado para el aprendizaje?					
18	¿Cómo calificas el nivel con el que expresas tus ideas en un ambiente de cordialidad?					
19	¿Cómo consideras el nivel con el que promueves espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva?					
20	¿Cómo calificas el nivel de relaciones humanas que tienes con el grupo de estudiantes de la institución?					
21	¿Cómo consideras el nivel de respeto que tienes por las ideas de los estudiantes?					
22	¿En qué nivel promueves acciones de respeto y tolerancia a la diversidad de los estudiantes?					

Anexo 4: Validación de Jueces de los instrumentos

JUEZ 1

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 12 de mayo del 2021

Señor

Dr. Carlos Abdías Vargas Vargas

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que localifican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento de cuestionario de CLIMA INSTITUCIONAL elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA PÚBLICA DE CAJAMARCA**".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable CLIMA INSTITUCIONAL

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Lic. María Gisela Becerra Sánchez

DNI. 46946539

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento: Cuestionario de clima institucional
2. Variable a medir: Clima institucional
3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a 3 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensiones	Ítems
Comunicación	4 ítems del 1 al 4
Participación	11 ítems del 5 al 15
Confianza	5 ítems del 16 al 20

4. Forma de administración:

Se aplica a los docentes de la institución educativa pública secundaria de Cajamarca de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, sinceridad, silencio, etc

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable CLIMA INSTITUCIONAL y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

30 docentes del nivel secundaria

8. Escalas valorativas

Valoración	Comunicación	Participación	Confianza	Clima institucional.
Bueno	16-20	43-55	19- 25	74-100
Regular	10-15	27-42	12-18	47-73
Malo	4-9	11-26	5-11	20-46

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Apellidos y

Nombres:

Especialidad: Condición: Nombrado

Contratado

Estimado(a) docente: gracias por participar en este estudio, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA". Lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Marque con un aspa solo uno de los cuadros de cada pregunta.

Ítems	1	2	3	4	5
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Comunicación					
1	¿Cómo calificas el nivel de la fluidez de la comunicación, en la institución educativa?				
2	¿Cómo calificas la rapidez y agilidad en el traslado de la información en la institución educativa?				
3	¿Cómo calificas el nivel de socialización de las normas propuestas en la institución educativa?				
4	¿En qué nivel crees que puede estar el ocultamiento de información entre los miembros de la comunidad educativa?				
Participación					
5	¿En qué nivel se promueven espacios y órganos de participación docente en la institución educativa?				
6	¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?				
7	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?				
8	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones y actividades que realizan los padres de familia?				
9	¿Cómo calificas el nivel de participación de los docentes en las actividades de trabajo colegiado?				
10	¿En qué nivel consideras que se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados?				
11	¿En qué nivel consideras que el trabajo colegiado mejora las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución?				
12	¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes para fomentar un trabajo colaborativo?				
13	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre docentes de la institución educativa?				
14	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?				
15	¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes con los estudiantes y adre de familia de la institución educativa?				
Confianza					
16	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?				
17	¿Cómo consideras el nivel de credibilidad y respeto entre los miembros de la institución educativa?				
18	¿Cómo consideras el nivel de lealtad entre los miembros de la institución educativa?				
19	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones de los miembros de la institución educativa?				
20	¿Cómo calificas el nivel de veracidad en el obrar y expresión de los miembros de la institución educativa?				

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escalade medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Clima institucional	Martin (2000) es el ambiente de trabajo en el que interactúan todos los agentes de la institución escolar, la misma que a través de relaciones afectivas, sociales y laborales fortalecen y definen a una institución, el clima en la institución es un factor determinante en la organización, gestión, innovaciones y cambios.	Es el resultado de las interacciones que se dan entre los miembros de la institución educativa, demostrándolo en las distintas situaciones de convivencia que se dan en el trabajo cotidiano. Implica las dimensiones de comunicación, participación y confianza. Se medirá mediante el cuestionario de clima institucional.	Comunicación	Comunicación / traslado de información	¿Cómo calificas el nivel de la fluidez de la comunicación, en la institución educativa?	Escala Likert	4	4	4	
				Rapidez / agilidad	¿Cómo calificas la rapidez y agilidad en el traslado de la información en la institución educativa?		4	4	4	
				Socialización de Normas	¿Cómo calificas el nivel de socialización de las normas propuestas en la institución educativa?		4	4	4	
				Ocultar información	¿En qué nivel crees que puede estar el ocultamiento de información entre los miembros de la comunidad educativa?		4	4	4	
			Participación	Participación del profesorado en actividades.	¿En qué nivel se promueven espacios y órganos de participación docente en la institución educativa?		4	4	4	
					¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones y actividades que realizan los padres de familia?		4	4	4	
				Trabajo colegiado	¿Cómo calificas el nivel de participación de los docentes en las actividades de trabajo colegiado?		4	4	4	
					¿En qué nivel consideras que se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados?		4	4	4	
	¿En qué nivel consideras que el trabajo colegiado mejora las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución	4	4	4						

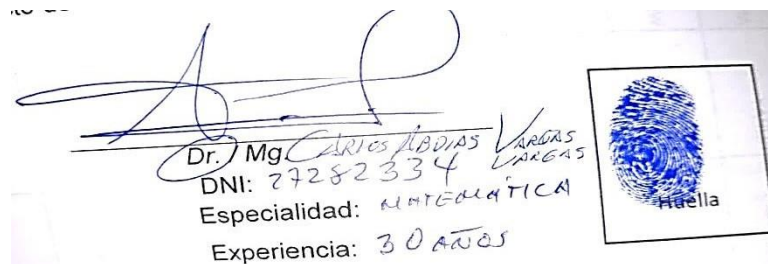
				¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes para fomentar un trabajo colaborativo?		4	4	4	
			Coordinación	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre docentes de la institución educativa?		4	4	4	
				¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?		4	4	4	
				¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes con los estudiantes y adre de familia de la institución educativa?		4	4	4	
		Confianza	Confianza	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?		4	4	4	
				¿Cómo consideras el nivel de credibilidad y respeto entre los miembros de la institución educativa?		4	4	4	
				¿Cómo consideras el nivel de lealtad entre los miembros de la institución educativa?		4	4	4	
			Sinceridad	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones de los miembros de la institución educativa?		4	4	4	
				¿Cómo calificas el nivel de veracidad en el obrar y expresión de los miembros de la institución educativa?		4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

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

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de cuestionario de clima institucional, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio CLIMA INSTITUCIONAL, procedo a **confirmar su validez de contenido.**



Dr. Mg Carlos Rojas Vargas
 DNI: 77282334
 Especialidad: MATEMÁTICA
 Experiencia: 30 AÑOS

Huella

JUEZ 2

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL
VÍA JUICIO DE EXPERTOS**

Chiclayo, 12 de mayo del 2021

Señor
Mg. Wilmer Néstor Vega Guerrero


Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento de cuestionario de CLIMA INSTITUCIONAL elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA**".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable CLIMA INSTITUCIONAL

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

Ficha técnica del instrumento.
Instrumento de recolección de información
Ficha de validación de juicio de expertos.
Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Lic. María Gisela Becerra Sánchez

DNI. 46946539

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento: Cuestionario de clima institucional
2. Variable a medir: Clima institucional
3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a 3 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensiones	Ítems
Comunicación	4 ítems del 1 al 4
Participación	11 ítems del 5 al 15
Confianza	5 ítems del 16 al 20

4. Forma de administración:

Se aplica a los docentes de una institución educativa pública secundaria de Cajamarca de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, sinceridad, silencio, etc
5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos
6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el puntaje directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable CLIMA INSTITUCIONAL y sus dimensiones.
7. Población a evaluar:

30 docentes del nivel secundaria
8. Escalas valorativas

Valoración	Comunicación	Participación	Confianza	Clima institucional.
Bueno	16-20	43-55	19- 25	74-100
Regular	10-15	27-42	12-18	47-73
Malo	4-9	11-26	5-11	20-46

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Apellidos y

Nombres:.....

Especialidad:.....Condición: Nombrado.....

Contratado.....

Estimado(a) docente: gracias por participar en este estudio, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA". Lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Marque con un aspa solo uno de los cuadros de cada pregunta.

Ítems		1	2	3	4	5
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Comunicación						
1	¿Cómo calificas el nivel de la fluidez de la comunicación, en la institución educativa?					
2	¿Cómo calificas la rapidez y agilidad en el traslado de la información en la institución educativa?					
3	¿Cómo calificas el nivel de socialización de las normas propuestas en la institución educativa?					
4	¿En qué nivel crees que puede estar el ocultamiento de información entre los miembros de la comunidad educativa?					
Participación						
5	¿En qué nivel se promueven espacios y órganos de participación docente en la institución educativa?					
6	¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?					
7	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?					
8	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones y actividades que realizan los padres de familia?					
9	¿Cómo calificas el nivel de participación de los docentes en las actividades de trabajo colegiado?					
10	¿En qué nivel consideras que se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados?					
11	¿En qué nivel consideras que el trabajo colegiado mejora las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución?					
12	¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes para fomentar un trabajo colaborativo?					
13	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre docentes de la institución educativa?					
14	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?					
15	¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes con los estudiantes y adres de familia de la institución educativa?					
Confianza						
16	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?					
17	¿Cómo consideras el nivel de credibilidad y respeto entre los miembros de la institución educativa?					
18	¿Cómo consideras el nivel de lealtad entre los miembros de la institución educativa?					
19	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones de los miembros de la institución educativa?					
20	¿Cómo calificas el nivel de veracidad en el obrar y expresión de los miembros de la institución educativa?					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escalade medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones			
Clima institucional	Martin (2000). Es el ambiente de trabajo en el que interactúan todos los agentes de la institución escolar, la misma que a través de relaciones afectivas, sociales y laborales fortalecen y definen a una institución, el clima en la instituciones un factor determinante en la organización, gestión, innovación y cambios.	Es el resultado de las interacciones que se dan entre los miembros de la institución educativa, demostrando en las distintas situaciones de convivencia que se dan en el trabajo cotidiano. Implica las dimensiones de comunicación participación y confianza. Se medirá mediante el cuestionario de clima institucional.	Comunicación	Comunicación / traslado de información	¿Cómo calificas el nivel de la fluidez de la comunicación, en la institución educativa?	Escala Likert	4	4	4				
				Rapidez / agilidad	¿Cómo calificas la rapidez y agilidad en el traslado de la información en la institución educativa?		4	4	4				
				Socialización de Normas	¿Cómo calificas el nivel de socialización de las normas propuestas en la institución educativa?		4	4	4				
				Ocultar información	¿En qué nivel crees que puede estar el ocultamiento de información entre los miembros de la comunidad educativa?		4	4	4				
			Participación	Participación del profesorado en actividades.	¿En qué nivel se promueven espacios y órganos de participación docente en la institución educativa?		¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones y actividades que realizan los padres de familia?	4	4	4	
										4	4	4	
										4	4	4	
										4	4	4	
										4	4	4	
										4	4	4	
Trabajo colegiado	¿Cómo calificas el nivel de participación de los docentes en las actividades de trabajo colegiado?	4	4	4									

				¿En qué nivel consideras que se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados?		4	4	4	
				¿En qué nivel consideras que el trabajo colegiado mejora las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución?		4	4	4	
				¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes para fomentar un trabajo colaborativo?		4	4	4	
		Confianza	Coordinación	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre docentes de la institución educativa?		4	4	4	
				¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?		4	4	4	
				¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes con los estudiantes y adre de familia de la institución educativa?		4	4	4	
			Confianza	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?		4	4	4	
				¿Cómo consideras el nivel de credibilidad y respeto entre los miembros de la institución educativa?		4	4	4	
				¿Cómo consideras el nivel de lealtad entre los miembros de la institución educativa?		4	4	4	
		Sinceridad	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones de los miembros de la institución educativa?		4	4	4		
			¿Cómo calificas el nivel de veracidad en el obrar y expresión de los miembros de la institución educativa?		4	4	4		

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. 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 las mismas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	7. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de cuestionario de Clima Institucional, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio CLIMA INSTITUCIONAL, procedo a **confirmar su validez de contenido.**



Dr. (Mg.) Wilmer Destor Vega Guerrero
 DNI: 2778 2346
 Especialidad: *Biología y Química*
 Experiencia: *30 años.*



JUEZ 3

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL
VÍA JUICIO DE EXPERTOS**

Chiclayo, 12 de mayo del 2021

Señor

Mg. Santos Ernesto Salas Laserna

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que localifican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento de cuestionario de CLIMA INSTITUCIONAL elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA**".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable CLIMA INSTITUCIONAL

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:


Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Lic. María Gisela Becerra Sánchez

DNI. 46946539

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento: Cuestionario de clima institucional
2. Variable a medir: Clima institucional
3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a 3 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensiones	Ítems
Comunicación	4 ítems del 1 al 4
Participación	11 ítems del 5 al 15
Confianza	5 ítems del 16 al 20

4. Forma de administración:
Se aplica a los docentes de una institución educativa pública secundaria de Cajamarca de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, sinceridad, silencio, etc
5. Tiempo de aplicación:
Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos
6. Calificación:
Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable CLIMA INSTITUCIONAL y sus dimensiones.
7. Población a evaluar:
30 docentes del nivel secundaria
8. Escalas valorativas

Valoración	Comunicación	Participación	Confianza	Clima institucional.
Bueno	16-20	43-55	19- 25	74-100
Regular	10-15	27-42	12-18	47-73
Malo	4-9	11-26	5-11	20-46

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Apellidos y

Nombres:

Especialidad: Condición: Nombrado.....

Contratado.....

Estimado(a) docente: gracias por participar en este estudio, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA". Lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Marque con un aspa solo uno de los cuadros de cada pregunta.

	Ítems	1	2	3	4	5
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Comunicación						
1	¿Cómo calificas el nivel de la fluidez de la comunicación, en la institución educativa?					
2	¿Cómo calificas la rapidez y agilidad en el traslado de la información en la institución educativa?					
3	¿Cómo calificas el nivel de socialización de las normas propuestas en la institución educativa?					
4	¿En qué nivel crees que puede estar el ocultamiento de información entre los miembros de la comunidad educativa?					
Participación						
5	¿En qué nivel se promueven espacios y órganos de participación docente en la institución educativa?					
6	¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?					
7	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?					
8	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones y actividades que realizan los padres de familia?					
9	¿Cómo calificas el nivel de participación de los docentes en las actividades de trabajo colegiado?					
10	¿En qué nivel consideras que se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados?					
11	¿En qué nivel consideras que el trabajo colegiado mejora las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución.					
12	¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes para fomentar un trabajo colaborativo?					
13	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre docentes de la institución educativa?					
14	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?					
15	¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes con los estudiantes y adre de familia de la institución educativa?					
Confianza						
16	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?					
17	¿Cómo consideras el nivel de credibilidad y respeto entre los miembros de la institución educativa?					
18	¿Cómo consideras el nivel de lealtad entre los miembros de la institución educativa?					
19	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones de los miembros de la institución educativa?					
20	¿Cómo calificas el nivel de veracidad en el obrar y expresión de los miembros de la institución educativa?					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escalade medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones			
Clima institucional	Martin (2000) es el ambiente de trabajo en el que interactúan todos los agentes de la institución escolar, la misma que a través de relaciones afectivas, sociales y laborales fortalecen y definen a una institución, el clima en la institución un factor determinante en la organización, gestión, innovaciones y cambios.	Es el resultado de las interacciones que se dan entre los miembros de la institución educativa, demostrando en las distintas situaciones de convivencia que se dan en el trabajo cotidiano. Implica las dimensiones de comunicación y participación.	Comunicación	Comunicación / traslado de información	¿Cómo calificas el nivel de la fluidez de la comunicación, en la institución educativa?	Escala Likert	4	4	4				
				Rapidez / agilidad	¿Cómo calificas la rapidez y agilidad en el traslado de la información en la institución educativa?		4	4	4				
				Socialización de Normas	¿Cómo calificas el nivel de socialización de las normas propuestas en la institución educativa?		4	4	4				
				Ocultar información	¿En qué nivel crees que puede estar el ocultamiento de información entre los miembros de la comunidad educativa?		4	4	4				
			Participación	Participación del profesorado en actividades.	¿En qué nivel se promueven espacios y órganos de participación docente en la institución educativa?		¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones y actividades que realizan los padres de familia?	4	4	4	
										4	4	4	
										4	4	4	
										4	4	4	
										4	4	4	
										4	4	4	
Trabajo colegiado	¿Cómo calificas el nivel de participación de los docentes en las actividades de trabajo colegiado?	4	4	4									



				¿En qué nivel consideras que se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados?		4	4	4		
				¿En qué nivel consideras que el trabajo colegiado mejora las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución?		4	4	4		
				¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes para fomentar un trabajo colaborativo?		4	4	4		
			Coordinación	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre docentes de la institución educativa?		4	4	4		
				¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?		4	4	4		
				¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes con los estudiantes y adre de familia de la institución educativa?		4	4	4		
		Confianza	Confianza	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?		4	4	4		
					¿Cómo consideras el nivel de credibilidad y respeto entre los miembros de la institución educativa?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de lealtad entre los miembros de la institución educativa?		4	4	4	
			Sinceridad	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones de los miembros de la institución educativa?		4	4	4		
					¿Cómo calificas el nivel de veracidad en el obrar y expresión de los miembros de la institución educativa?		4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. 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 las mismas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	11. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de cuestionario de Clima Institucional, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio CLIMA INSTITUCIONAL, procedo a **confirmar su validez de contenido.**


 Dr. (Mg.) SANTOS ERNESTOS SALAS
 DNI: 27286990
 Especialidad: FILOSOFÍA RELIGIÓN
 Y CIENCIAS SOCIALES
 Experiencia: 20 años

 Huella

JUEZ 1

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE
VÍA JUICIO DE EXPERTOS**

Chiclayo, 12 de Mayo del 2021

Señor

Dr. Carlos Abdías Vargas Vargas

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que localifican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento de cuestionario de DESEMPEÑO DOCENTE elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA**".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable DESEMPEÑO DOCENTE

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Lic. María Gisela Becerra Sánchez

DNI. 46946539

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño docente
2. Variable a medir: Desempeño docente
3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensiones	Ítems
Capacidad pedagógica	8 ítems del 1 al 8
Emocionalidad	4 ítems del 9 al 12
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	4 ítems del 13 al 16
Relaciones interpersonales	6 ítems del 17 al 22

4. Forma de administración:

Se aplica a los docentes de una institución educativa pública secundaria de Cajamarca de forma individual y colectiva previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, sinceridad, silencio, etc
5. Tiempo de aplicación: Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos
6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable DESEMPEÑO DOCENTE y sus dimensiones.
7. Población a evaluar: 30 docentes del nivel secundaria
8. Escalas valorativas

Valoración	Capacidad pedagógica	Emocionalidad	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Relaciones interpersonales	Desempeño docente
Alto	30- 40	16-20	16-20	24-30	82-110
Medio	19-29	10-15	10-15	15-23	52-81
Bajo	8-18	4-9	4-9	6-14	22-51

Instrumento de recolección de información

Hola gracias por participar en este estudio, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA". A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE						
Ítems		1	2	3	4	5
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Capacidad pedagógica						
1	¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las competencias del área curricular que enseñas?					
2	¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las capacidades del área curricular que enseñas?					
3	¿Cómo consideras el nivel de aplicación de la evaluación formativa en tu práctica pedagógica?					
4	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y uso de instrumentos para evaluar los aprendizajes de ellos estudiantes?					
5	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y aplicación de estrategias activas para desarrollar aprendizajes significativos?					
6	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento para desarrollar acciones de planificación curricular?					
7	¿Cómo consideras tu nivel de conocimiento y desarrollo de los procesos didácticos de la sesión de aprendizaje?					
8	¿Cómo calificas el nivel de aplicación de las TICs en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes?					
Emocionalidad						
9	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para contribuir con la formación integral de tus estudiantes?					
10	¿Cómo consideras tu nivel de actuación para generar aprendizajes autónomos en los estudiantes?					
11	¿En qué nivel tu autoestima te permite absolver de manera asertiva dificultades de aprendizaje y de comportamiento en los estudiantes?					
12	¿En qué nivel tu autoestima te permite promover valores en los estudiantes?					
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						
13	¿Qué nivel de cumplimiento tienes con el horario de clases establecido en la institución educativa?					
14	¿Cómo calificas tu nivel de puntualidad en la participación de reuniones colegiadas que se orientan a la mejora de la vida institucional?					
15	¿Qué nivel de cumplimiento tienes en las comisiones y tareas asumidas?					
16	¿Cómo calificas tu ni tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?					
Relaciones interpersonales						
17	¿Cómo calificas tu nivel con el que propicias un ambiente adecuado para el aprendizaje?					
18	¿Cómo calificas el nivel con el que expresas tus ideas en un ambiente de cordialidad?					
19	¿Cómo consideras el nivel con el que promueves espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva?					
20	¿Cómo calificas el nivel de relaciones humanas que tienes con el grupo de estudiantes de la institución?					
21	¿Cómo consideras el nivel de respeto que tienes por las ideas de los estudiantes?					
22	¿En qué nivel promueves acciones de respeto y tolerancia a la diversidad de los estudiantes?					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escalade medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño docente	El desempeño docente, es el actuar pedagógico del maestro que implica la utilización de habilidades relacionadas con las áreas teóricas y prácticas del aprendizaje, manejar sus emociones que tiene que ver con el comportamiento humano y su voluntad de potenciar el aprendizaje, establecer buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa (Valdés, 2004)	El desempeño docente hace referencia a la preparación profesional, las habilidades pedagógicas cognitivas, afectivas y socioemocional es del docente en el ejercicio de la práctica educativa. El desempeño docente asocia dimensiones como la capacidad pedagógica, la emocionalidad, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales. Se medirá mediante el cuestionario de desempeño docente.	Capacidad pedagógica	Práctica pedagógica	¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las competencias del área curricular que enseñas?	Escala Likert	4	4	4	
					¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las capacidades del área curricular que enseñas?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de aplicación de la evaluación formativa en tu práctica pedagógica?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y uso de instrumentos para evaluar los aprendizajes de ellos estudiantes?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y aplicación de estrategias activas para desarrollar aprendizajes significativos?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de conocimiento para desarrollar acciones de planificación curricular?		4	4	4	
					¿Cómo consideras tu nivel de conocimiento y desarrollo de los procesos didácticos de la sesión de aprendizaje?		4	4	4	
					¿Cómo calificas el nivel de aplicación de las TICs en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes?		4	4	4	
			Emocionalidad	Vocación pedagógica	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para contribuir con la formación integral de tus estudiantes?		4	4	4	
					¿Cómo consideras tu nivel de actuación para generar aprendizajes autónomos en los estudiantes?		4	4	4	


			Autoestima.	¿En qué nivel tu autoestima te permite absolver de manera asertiva dificultades de aprendizaje y de comportamiento en los estudiantes?	4	4	4		
				¿En qué nivel tu autoestima te permite promover valores en los estudiantes?	4	4	4		
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	Puntualidad	¿Qué nivel de cumplimiento tienes con el horario de clases establecido en la institución educativa?	4	4	4	
					¿Cómo calificas tu nivel de puntualidad en la participación de reuniones colegiadas que se orientan a la mejora de la vida institucional?	4	4	4	
				Comisiones y capacitación docente	¿Qué nivel de cumplimiento tienes en las comisiones y tareas asumidas?	4	4	4	
					¿Cómo calificas tu ni tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?	4	4	4	
			Relaciones interpersonales	Promoción de convivencia saludable	¿Cómo calificas tu nivel con el que propicias un ambiente adecuado para el aprendizaje?	4	4	4	
					¿Cómo calificas el nivel con el que expresas tus ideas en un ambiente de cordialidad?	4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel con el que promueves espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva?	4	4	4	
					¿Cómo calificas el nivel de relaciones humanas que tienes con el grupo de estudiantes de la institución?	4	4	4	
				Tolerancia a la diversidad	¿Cómo consideras el nivel de respeto que tienes por las ideas de los estudiantes?	4	4	4	
					¿En qué nivel promueves acciones de respeto y tolerancia a la diversidad de los estudiantes?	4	4	4	


Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	13.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	14.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 las mismas.
	15.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	16.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	13.No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	14.Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	15.Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	16.Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de cuestionario de Desempeño Docente y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio DESEMPEÑO DOCENTE, procedo a **confirmar su validez de contenido.**


 Dr. Mg. *Carlos Abdías Vargas*
 DNI: 77282334
 Especialidad: *MATEMÁTICA*
 Experiencia: *30 AÑOS*


 Huella

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN	SOLICITAR CORRECCIÓN
VARGAS VARGAS, CARLOS ABDIAS DNI 27282334	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/09/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>	
VARGAS VARGAS, CARLOS ABDIAS DNI 27282334	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/06/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>	

JUEZ 2

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE
VÍA JUICIO DE EXPERTOS**

Chiclayo, 12 de Mayo del 2021

Señor

Mg. Wilmer Néstor Vega Carrasco

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento de cuestionario de DESEMPEÑO DOCENTE elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable DESEMPEÑO DOCENTE

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Lic. María Gisela Becerra Sánchez

DNI. 46946539

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño docente
2. Variable a medir: Desempeño docente
3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensiones	Ítems
Capacidad pedagógica	8 ítems del 1 al 8
Emocionalidad	4 ítems del 9 al 12
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	4 ítems del 13 al 16
Relaciones interpersonales	6 ítems del 17 al 22

4. Forma de administración:

Se aplica a los docentes de una institución educativa pública secundaria de Cajamarca de forma individual y colectiva previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, sinceridad, silencio, etc
5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos
6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable DESEMPEÑO DOCENTE y sus dimensiones.
7. Población a evaluar: 30 docentes del nivel secundaria
8. Escalas valorativas

Valoración	Capacidad pedagógica	Emocionalidad	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Relaciones interpersonales	Desempeño docente
Alto	30- 40	16-20	16-20	24-30	82-110
Medio	19-29	10-15	10-15	15-23	52-81
Bajo	8-18	4-9	4-9	6-14	22-51

Instrumento de recolección de información

Hola gracias por participar en este estudio, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA". A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE						
Ítems		1	2	3	4	5
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Capacidad pedagógica						
1	¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las competencias del área curricular que enseñas?					
2	¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las capacidades del área curricular que enseñas?					
3	¿Cómo consideras el nivel de aplicación de la evaluación formativa en tu práctica pedagógica?					
4	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y uso de instrumentos para evaluar los aprendizajes de ellos estudiantes?					
5	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y aplicación de estrategias activas para desarrollar aprendizajes significativos?					
6	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento para desarrollar acciones de planificación curricular?					
7	¿Cómo consideras tu nivel de conocimiento y desarrollo de los procesos didácticos de la sesión de aprendizaje?					
8	¿Cómo calificas el nivel de aplicación de las TICs en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes?					
Emocionalidad						
9	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para contribuir con la formación integral de tus estudiantes?					
10	¿Cómo consideras tu nivel de actuación para generar aprendizajes autónomos en los estudiantes?					
11	¿En qué nivel tu autoestima te permite absolver de manera asertiva dificultades de aprendizaje y de comportamiento en los estudiantes?					
12	¿En qué nivel tu autoestima te permite promover valores en los estudiantes?					
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						
13	¿Qué nivel de cumplimiento tienes con el horario de clases establecido en la institución educativa?					
14	¿Cómo calificas tu nivel de puntualidad en la participación de reuniones colegiadas que se orientan a la mejora de la vida institucional?					
15	¿Qué nivel de cumplimiento tienes en las comisiones y tareas asumidas?					
16	¿Cómo calificas tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?					
Relaciones interpersonales						
17	¿Cómo calificas tu nivel con el que propicias un ambiente adecuado para el aprendizaje?					
18	¿Cómo calificas el nivel con el que expresas tus ideas en un ambiente de cordialidad?					
19	¿Cómo consideras el nivel con el que promueves espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva?					
20	¿Cómo calificas el nivel de relaciones humanas que tienes con el grupo de estudiantes de la institución?					
21	¿Cómo consideras el nivel de respeto que tienes por las ideas de los estudiantes?					
22	¿En qué nivel promueves acciones de respeto y tolerancia a la diversidad de los estudiantes?					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño docente	El desempeño docente, es el actuar pedagógico del maestro que implica la utilización de habilidades relacionadas con las áreas teóricas y prácticas del aprendizaje, manejar sus emociones que tiene que ver con el comportamiento humano y su voluntad de potenciar el aprendizaje, establecer buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. (Valdés, 2004)	El desempeño docente hace referencia a la preparación profesional, las habilidades pedagógicas cognitivas, afectivas y socioemocionales del docente en el ejercicio de la práctica educativa. El desempeño docente asocia dimensiones como la capacidad pedagógica, la emocionalidad, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales. Se medirá mediante el cuestionario de desempeño docente.	Capacidad pedagógica	Práctica pedagógica.	¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las competencias del área curricular que enseñas?	Escala Likert	4	4	4	
					¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las capacidades del área curricular que enseñas?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de aplicación de la evaluación formativa en tu práctica pedagógica?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y uso de instrumentos para evaluar los aprendizajes de ellos estudiantes?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y aplicación de estrategias activas para desarrollar aprendizajes significativos?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de conocimiento para desarrollar acciones de planificación curricular?		4	4	4	
					¿Cómo consideras tu nivel de conocimiento y desarrollo de los procesos didácticos de la sesión de aprendizaje?		4	4	4	
					¿Cómo calificas el nivel de aplicación de las TICs en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes?		4	4	4	
			Emocionalidad	Vocación pedagógica	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para contribuir con la formación integral de tus estudiantes?	Escala Likert	4	4	4	
					¿Cómo consideras tu nivel de actuación para generar aprendizajes autónomos en los estudiantes?		4	4	4	
					¿En qué nivel tu autoestima te permite absolver de manera asertiva dificultades de aprendizaje y de comportamiento en		4	4	4	


				los estudiantes?					
				¿En qué nivel tu autoestima te permite promover valores en los estudiantes?		4	4	4	
		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	Puntualidad	¿Qué nivel de cumplimiento tienes con el horario de clases establecido en la institución educativa?		4	4	4	
				¿Cómo calificas tu nivel de puntualidad en la participación de reuniones colegiadas que se orientan a la mejora de la vida institucional?		4	4	4	
			Comisiones y capacitación docente	¿Qué nivel de cumplimiento tienes en las comisiones y tareas asumidas?		4	4	4	
				¿Cómo calificas tu ni tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?		4	4	4	
		Relaciones interpersonales	Promoción de convivencia saludable	¿Cómo calificas tu nivel con el que propicias un ambiente adecuado para el aprendizaje?		4	4	4	
				¿Cómo calificas el nivel con el que expresas tus ideas en un ambiente de cordialidad?		4	4	4	
				¿Cómo consideras el nivel con el que promueves espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva?		4	4	4	
				¿Cómo calificas el nivel de relaciones humanas que tienes con el grupo de estudiantes de la institución?		4	4	4	
			Tolerancia a la diversidad	¿Cómo consideras el nivel de respeto que tienes por las ideas de los estudiantes?		4	4	4	
				¿En qué nivel promueves acciones de respeto y tolerancia a la diversidad de los estudiantes?		4	4	4	

Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	17. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	18. 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 las mismas.
	19. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	20. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	17. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	18. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	19. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	20. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de cuestionario de Desempeño Docente y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio DESEMPEÑO DOCENTE, procedo a **confirmar su validez de contenido**.


 Dr. / Mg. *Wilmer Nestor Vega Guerrero*
 DNI: *2778 2346*
 Especialidad: *Biología y Química*
 Experiencia: *30 años.*



GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VEGA GUERRERO, WILMER NESTOR DNI 27282396	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/05/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VEGA GUERRERO, WILMER NESTOR DNI 27282396	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 28/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

JUEZ 3

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE
VÍA JUICIO DE EXPERTOS**

Chiclayo, 12 de Mayo del 2021

Señor

Mg. Santos Ernesto Salas Laserna

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento de cuestionario de DESEMPEÑO DOCENTE elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA**".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable DESEMPEÑO DOCENTE

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Lic. María Gisela Becerra

SánchezDNI. 46946539

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño docente
2. Variable a medir: Desempeño docente
3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensiones	Ítems
Capacidad pedagógica	8 ítems del 1 al 8
Emocionalidad	4 ítems del 9 al 12
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	4 ítems del 13 al 16
Relaciones interpersonales	6 ítems del 17 al 22

4. Forma de administración:

Se aplica a los docentes de una institución educativa pública secundaria de Cajamarca de forma individual y colectiva previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, sinceridad, silencio, etc
5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos.
6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable DESEMPEÑO DOCENTE y sus dimensiones.
7. Población a evaluar: 30 docentes del nivel secundaria
8. Escalas valorativas

Valoración	Capacidad pedagógica	Emocionalidad	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Relaciones interpersonales	Desempeño docente
Alto	30- 40	16-20	16-20	24-30	82-110
Medio	19-29	10-15	10-15	15-23	52-81
Bajo	8-18	4-9	4-9	6-14	22-51

Instrumento de recolección de información

Hola gracias por participar en este estudio, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA". A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE						
Ítems		1	2	3	4	5
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Capacidad pedagógica						
1	¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las competencias del área curricular que enseñas?					
2	¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las capacidades del área curricular que enseñas?					
3	¿Cómo consideras el nivel de aplicación de la evaluación formativa en tu práctica pedagógica?					
4	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y uso de instrumentos para evaluar los aprendizajes de ellos estudiantes?					
5	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y aplicación de estrategias activas para desarrollar aprendizajes significativos?					
6	¿Cómo consideras el nivel de conocimiento para desarrollar acciones de planificación curricular?					
7	¿Cómo consideras tu nivel de conocimiento y desarrollo de los procesos didácticos de la sesión de aprendizaje?					
8	¿Cómo calificas el nivel de aplicación de las TICs en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes?					
Emocionalidad						
9	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para contribuir con la formación integral de tus estudiantes?					
10	¿Cómo consideras tu nivel de actuación para generar aprendizajes autónomos en los estudiantes?					
11	¿En qué nivel tu autoestima te permite absolver de manera asertiva dificultades de aprendizaje y de comportamiento en los estudiantes?					
12	¿En qué nivel tu autoestima te permite promover valores en los estudiantes?					
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						
13	¿Qué nivel de cumplimiento tienes con el horario de clases establecido en la institución educativa?					
14	¿Cómo calificas tu nivel de puntualidad en la participación de reuniones colegiadas que se orientan a la mejora de la vida institucional?					
15	¿Qué nivel de cumplimiento tienes en las comisiones y tareas asumidas?					
16	¿Cómo calificas tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?					
Relaciones interpersonales						
17	¿Cómo calificas tu nivel con el que propicias un ambiente adecuado para el aprendizaje?					
18	¿Cómo calificas el nivel con el que expresas tus ideas en un ambiente de cordialidad?					
19	¿Cómo consideras el nivel con el que promueves espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva?					
20	¿Cómo calificas el nivel de relaciones humanas que tienes con el grupo de estudiantes de la institución?					
21	¿Cómo consideras el nivel de respeto que tienes por las ideas de los estudiantes?					
22	¿En qué nivel promueves acciones de respeto y tolerancia a la diversidad de los estudiantes?					

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño docente	El desempeño docente, es el actuar pedagógico del maestro que implica la utilización de habilidades relacionadas con las áreas teóricas y prácticas del aprendizaje, manejar sus emociones que tiene que ver con el comportamiento humano y su voluntad de potenciar el aprendizaje, establecer buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa (Valdés, 2004)	El desempeño docente hace referencia a la preparación profesional, las habilidades pedagógicas cognitivas, afectivas y socioemocional es del docente en el ejercicio de la práctica educativa. El desempeño docente asocia dimensiones como la capacidad pedagógica, la emocionalidad, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales. Se medirá mediante el cuestionario de desempeño docente.	Capacidad pedagógica	Práctica pedagógica.	¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las competencias del área curricular que enseñas?	Escala Likert	4	4	4	
					¿Cómo calificas el conocimiento y manejo de las capacidades del área curricular que enseñas?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de aplicación de la evaluación formativa en tu práctica pedagógica?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y uso de instrumentos para evaluar los aprendizajes de ellos estudiantes?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de conocimiento y aplicación de estrategias activas para desarrollar aprendizajes significativos?		4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de conocimiento para desarrollar acciones de planificación curricular?		4	4	4	
					¿Cómo consideras tu nivel de conocimiento y desarrollo de los procesos didácticos de la sesión de aprendizaje?		4	4	4	
					¿Cómo calificas el nivel de aplicación de las TICs en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes?		4	4	4	
			Emocionalidad	Vocación pedagógica	¿Cómo calificas el nivel de compromiso que tienes para contribuir con la formación integral de tus estudiantes?	4	4	4		
					¿Cómo consideras tu nivel de actuación para generar aprendizajes autónomos en los estudiantes?	4	4	4		
				Autoestima.	¿En qué nivel tu autoestima te permite absolver de manera asertiva dificultades de aprendizaje y de comportamiento en	4	4	4		


					los estudiantes?				
					¿En qué nivel tu autoestima te permite promover valores en los estudiantes?	4	4	4	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	Puntualidad	¿Qué nivel de cumplimiento tienes con el horario de clases establecido en la institución educativa?	4	4	4	
					¿Cómo calificas tu nivel de puntualidad en la participación de reuniones colegiadas que se orientan a la mejora de la vida institucional?	4	4	4	
				Comisiones y capacitación docente	¿Qué nivel de cumplimiento tienes en las comisiones y tareas asumidas?	4	4	4	
					¿Cómo calificas tu ni tu nivel de participación en actividades (cursos, talleres y otros) de actualización docente?	4	4	4	
			Relaciones interpersonales	Promoción de convivencia saludable	¿Cómo calificas tu nivel con el que propicias un ambiente adecuado para el aprendizaje?	4	4	4	
					¿Cómo calificas el nivel con el que expresas tus ideas en un ambiente de cordialidad?	4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel con el que promueves espacios para que los estudiantes se relacionen de manera asertiva?	4	4	4	
				Tolerancia a la diversidad	¿Cómo calificas el nivel de relaciones humanas que tienes con el grupo de estudiantes de la institución?	4	4	4	
					¿Cómo consideras el nivel de respeto que tienes por las ideas de los estudiantes?	4	4	4	
					¿En qué nivel promueves acciones de respeto y tolerancia a la diversidad de los estudiantes?	4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	21. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	22. 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 las mismas.
	23. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	24. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	21. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	22. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	23. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	24. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de cuestionario de Desempeño Docente y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio DESEMPEÑO DOCENTE, procedo a **confirmar su validez de contenido**.


 Dr. Mg. SANTOS ERNESTO SALAS
 LASERNA.
 DNI: 27286990.
 Especialidad: FILOSOFÍA RELIGIÓN
 Y CIENCIAS
 SOCIALES.
 Experiencia:
 20 AÑOS



GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SALAS LASERNA, SANTOS ERNESTO DNI 27286990	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 21/09/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SALAS LASERNA, SANTOS ERNESTO DNI 27286990	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 28/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SALAS LASERNA, SANTOS ERNESTO DNI 27286990	BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL Fecha de diploma: 28/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/03/2013 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SALAS LASERNA, SANTOS ERNESTO DNI 27286990	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Informe de acuerdo entre jueces respecto de la validez de contenido del instrumento cuestionario Clima Institucional

Chiclayo, 16 de Mayo del 2022

Señor:

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Rubén (ORCID: 0000 0001 5657 0799)

Por el presente la saludo y le hago llegar el Informe del análisis requerido respecto del acuerdo entre jueces sobre la validez de contenido del instrumento del cuestionario **Clima Institucional**, elaborado como parte del desarrollo de la investigación "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA".

Para la generación del mismo se han empleado los informes emitidos por 3 expertos sobre el instrumento en mención.

Agradeciendo su confianza me despido anexando el informe basado en el Coeficiente de V de Aiken y sus respectivas estimaciones interválicas.

Atentamente,



Lic. María Gisela Becerra Sánchez

DNI. 46946539

Informe estadístico de validez de contenido

Como parte del desarrollo de la investigación “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA”, el (la) investigador(a) elaboró el instrumento del cuestionario de Clima Institucional (Anexo 2) basado en la definición conceptual de **Clima Institucional**, estableciendo 3 dimensiones como estructura base del mismo, la Dimensión **Comunicación** que comprendía los ítems del 1 al 4, la Dimensión **Participación** con los ítems del 5 al 15, y la Dimensión **Confianza** con los ítems del 16 al 20.

Su sometimiento a la revisión de 3 jueces expertos permitió obtener las valuaciones respectivas de cada uno de los ítems propuestos bajo los criterios de Claridad, Coherencia y Relevancia según la escala proporcionada en el formato de revisión, donde 1 implicaba No cumplir con el criterio y 4 Cumplirlo en Alto nivel (Anexo 3)

Tabla 1

Valores V Aiken y sus intervalos de confianza al 95% según dimensión e indicador del Cuestionario **Clima Institucional**

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
Comunicación	0.95	0.73	0.99	0.99	0.79	1.00	0.99	0.78	1.00
Participación	0.94	0.72	0.99	1.00	0.80	1.00	0.99	0.78	1.00
Confianza	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00	0.98	0.76	1.00
Instrumento por Criterio	0.96	0.74	1.00	1.00	0.79	1.00	0.99	0.77	1.00
Instrumento Global	0.98	0.77	1.00						

Los resultados hallados en la Tabla 1, revelaron la idoneidad del cuestionario elaborado dados los elevados valores obtenidos por el instrumento de forma integral, así como por cada dimensión en cada criterio establecido.

Así, la dimensión **Comunicación**, obtuvo valores de concordancia de 0.95 en el criterio Claridad con un intervalo de confianza del 95% de entre [0.73 y 0.99]; en Coherencia de 0.99 con rango de [0.79, 1.00]; y en Relevancia de 0.99 con rango de [0.78, 1.00]. Por su parte la dimensión **Participación**, alcanzó en Claridad 0.94 con un intervalo de confianza del 95% de entre [0.72 y 0.99]; en Coherencia de 1.00 con rango de [0.80, y 1.00]; y en Relevancia de 0.99 con [0.78, y 1.00]. A sí mismo la dimensión **Confianza**, obtuvo valores de concordancia con intervalo de confianza del 95% con valores de 0.99 en el criterio Claridad con rango de [0.78 y 1.00]; en Coherencia de 0.99 con rango de [0.78, y 1.00]; y en Relevancia de 0.98 con [0.76, y 1.00].

En tanto que finalmente los valores de los criterios combinados denotaron un valor de 0.98 para el cuestionario analizado con un intervalo de confianza de entre 0.77 y 1.00

Informe de acuerdo entre jueces respecto de la validez de contenido del instrumento cuestionario Desempeño Docente

Chiclayo, 16 de Mayo del 2022

Señor:

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Rubén (ORCID: 0000 0001 5657 0799)

Por el presente la saludo y le hago llegar el Informe del análisis requerido respecto del acuerdo entre jueces sobre la validez de contenido del instrumento del cuestionario **Desempeño Docente**, elaborado como parte del desarrollo de la investigación "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA".

Para la generación del mismo se han empleado los informes emitidos por 3 expertos sobre el instrumento en mención.

Agradeciendo su confianza me despido anexando el informe basado en el Coeficiente de V de Aiken y sus respectivas estimaciones interválicas.

Atentamente,



Lic. María Gisela Becerra

SánchezDNI. 46946539

Informe estadístico de validez de contenido

Como parte del desarrollo de la investigación “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA”, el (la) investigador(a) elaboró el instrumento del cuestionario de Clima Institucional (Anexo 2) basado en la definición conceptual de **Desempeño Docente**, estableciendo 4 dimensiones como estructura base del mismo, la Dimensión **Capacidad pedagógica** que comprendía los ítems del 1 al 8, la Dimensión **Emocionalidad** con los ítems del 9 al 12, y la Dimensión **Responsabilidad en el desempeño de sus funciones** con los ítems del 13 al 16. y la dimensión **Relaciones interpersonales** con los ítems del 17 al 22.

Su sometimiento a la revisión de 3 jueces expertos permitió obtener las valuaciones respectivas de cada uno de los ítems propuestos bajo los criterios de Claridad, Coherencia y Relevancia según la escala proporcionada en el formato de revisión, donde 1 implicaba No cumplir con el criterio y 4 Cumplirlo en Alto nivel (Anexo 3)

Tabla 1

Valores V Aiken y sus intervalos de confianza al 95% según dimensión e indicador del Cuestionario **Desempeño docente**.

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
Capacidad pedagógica	0.95	0.73	0.99	0.99	0.79	1.00	0.99	0.78	1.00
Emocionalidad	0.94	0.72	0.99	1.00	0.80	1.00	0.99	0.78	1.00
Responsabilidad den desempeño de sus funciones.	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00	0.98	0.76	1.00
Relaciones interpersonales.	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00	0.98	0.76	1.00
Instrumento por Criterio	0.96	0.74	1.00	1.00	0.79	1.00	0.99	0.77	1.00
Instrumento Global	0.98	0.77	1.00						

Los resultados hallados en la Tabla 1, revelaron la idoneidad del cuestionario elaborado dados los elevados valores obtenidos por el instrumento de forma integral, así como por cada dimensión en cada criterio establecido.

Así, la dimensión **Capacidad pedagógica**, obtuvo valores de concordancia de 0.95 en el criterio Claridad con un intervalo de confianza del 95% de entre [0.73 y 0.99]; en Coherencia de 0.99 con rango de [0.79, 1.00]; y en Relevancia de 0.99 con rango de [0.78, 1.00]. Por su parte la dimensión **Emocionalidad**, alcanzó en Claridad 0.94 con un intervalo de confianza del 0.95% de entre [0.72 y 0.99]; en Coherencia de 1.00 con rango de [0.80, y 1.00]; y en Relevancia de 0.99 con [0.78, y 1.00]. A sí mismo la dimensión **Responsabilidad den desempeño de sus funciones**, obtuvo valores de concordancia con intervalo de confianza del 0.95 % con valores de 0.99 en el criterio Claridad con rango de [0.78 y 1.00]; en Coherencia de 0.99 con rango de [0.78, y 1.00]; y en Relevancia de 0.98 con [0.76, y 1.00]. **Relaciones interpersonales**. Alcanzó valores de concordancia con intervalo de confianza del 0.95 % con valores de 0.99 en el criterio Claridad con rango de [0.78 y 1.00]; en Coherencia de 1.00 con rango de [0.78, y 1.00]; y en Relevancia de 0.98 con [0.76, y 1.00].

En tanto que finalmente los valores de los criterios combinados denotaron un valor de 0.98 para el cuestionario analizado con un intervalo de confianza de entre 0.77 y 1.00

Anexo 5:

Informe de Confiabilidad del instrumento cuestionario Clima institucional

Chiclayo, 16 de Mayo del 2022

Señor:

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Rubén (ORCID: 0000 0001 5657 0799)

Mis sinceros saludos, por el presente le hago llegar el resumen sobre el análisis de confiabilidad realizado en una población piloto para el instrumento del Cuestionario Clima institucional, elaborado para valuar en 30 docentes, la presencia de la variable Desempeño docente como parte del desarrollo de la investigación “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA”,

Atentamente,



Lic. María Gisela Becerra Sánchez

DNI. 46946539

Informe de Confiabilidad

La realización del análisis de confiabilidad del presente instrumento se desarrolló en una muestra piloto de 30 docentes, con antelación a su implementación definitiva en la población bajo estudio de la investigación.

Dada su naturaleza politómica con escalas de 1 al 5, la información recolectada vía medios digitales fue organizada en una base de datos del software Excel /SPSS, el mismo que permitió la consecución del coeficiente de confiabilidad denominado Alfa de Cronbach indicador basado en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 < r < 1$, "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7.

Siendo los resultados hallados:

Tabla 1
Estadísticos de Confiabilidad

	Ítems	Alfa de Cronbach	N de elementos
Comunicación	I1 AL I4	0.69	4
Participación	I5 AL I15	0.87	11
Confianza	I16 AL I20	0.95	5
Instrumento	I1 AL I20	0.85	20

Se puede afirmar de tal modo que el instrumento probó su confiabilidad en las Dimensiones de, Comunicación con un porcentaje de 0.69, en Participación con un 0.87 y en Confianza con 0.95.

Asu vez a nivel global del instrumento Clima institucional, se puede decir que tiene una confiabilidad de 0.85.

Informe de Confiabilidad del instrumento cuestionario Desempeño docente.

Chiclayo, 16 de Mayo del 2022

Señor:

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Rubén (ORCID: 0000 0001 5657 0799)

Mis sinceros saludos, por el presente le hago llegar el resumen sobre el análisis de confiabilidad realizado en una población piloto para el instrumento del Cuestionario Desempeño docente, elaborado para valuar en 30 docentes, la presencia de la variable Desempeño docente como parte del desarrollo de la investigación "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE CAJAMARCA",

Atentamente,



Lic. María Gisela Becerra Sánchez

DNI. 46946539

Informe de Confiabilidad

La realización del análisis de confiabilidad del presente instrumento se desarrolló en una muestra piloto de 30 docentes, con antelación a su implementación definitiva en la población bajo estudio de la investigación.

Dada su naturaleza politómica con escalas de 1 al 5, la información recolectada vía medios digitales fue organizada en una base de datos del software Excel /SPSS, el mismo que permitió la consecución del coeficiente de confiabilidad denominado Alfa de Cronbach_indicador basado en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 < r < 1$, "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7.

Siendo los resultados hallados:

Tabla 1
Estadísticos de Confiabilidad

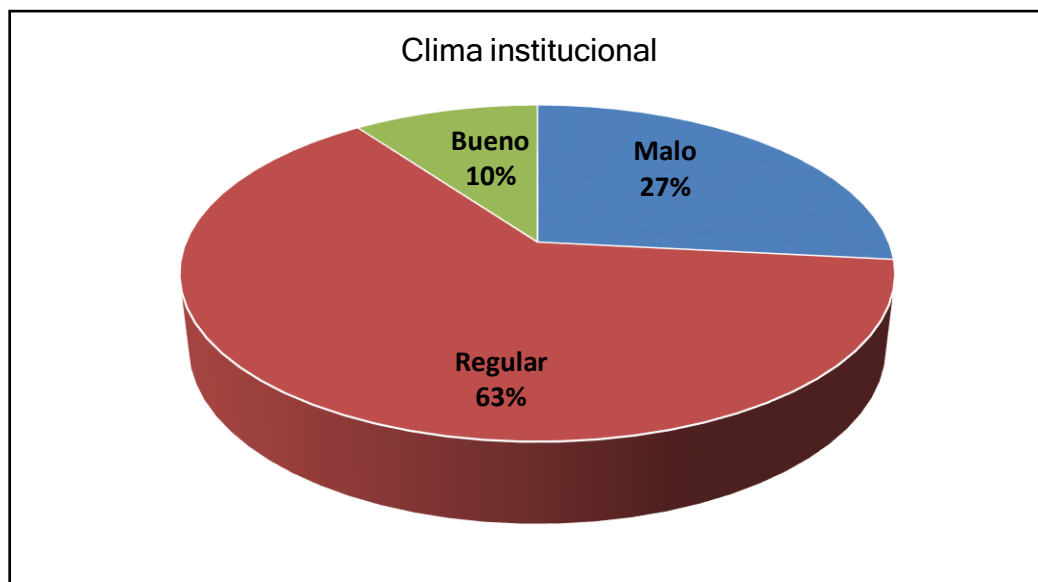
	Ítems	Alfa de Cronbach	N de elementos
Capacidad pedagógica	I1 AL I8	0.89	8
Emocionalidad	I9 AL I12	0.71	4
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	I13 AL I16	0.85	4
Relaciones interpersonales	I17 AL I22	0.69	6
Instrumento	I1 AL I22	0.91	22

Se puede afirmar de tal modo que el instrumento probó su confiabilidad en las Dimensiones de Capacidad pedagógica con un porcentaje de 0.89, Emocionalidad con 0.71, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones con 0.85 y Relaciones interpersonales 0.69.

Asu vez a nivel global del instrumento de Desempeño docente, se puede decir que muestra una confiabilidad de 0.91

Anexo 7: Resultados

Clima institucional en la IE pública secundaria de Cajamarca



Desempeño docente en la IE pública secundaria de Cajamarca

