



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El clima institucional en el desempeño docente en una institución
educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022**

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

AUTORA:

Ramos Flores, Elizabeth (orcid.org/0000-0001-7802-3032)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, quienes son mi principal fuente de apoyo, mi aliento cuando más necesito de ellos.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los trabajadores de una institución educativa, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de estudio	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Métodos de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de la variable clima institucional	14
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la variable clima institucional	15
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente	16
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones desempeño docente	17

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de la variable clima institucional	14
Figura 2 Niveles de las dimensiones de la variable clima institucional	15
Figura 3 Niveles del desempeño docente	16
Figura 4 Niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente	17

RESUMEN

La investigación titulada: El clima institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022, el objetivo fue determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022. El tipo de investigación fue básica del nivel explicativa, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal – correlacional causal. Se consideró una población censal de 90 docentes. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una alta confiabilidad. Se arribaron que el 46.7% de los encuestados manifiestan que el clima institucional es regular y el 48.9% de los encuestados indican que el desempeño docente es regular. Asimismo, concluyó que se demostró el coeficiente de Nagelkerke el desempeño docente depende en 59,1% del clima institucional. Lo cual revela que existe influencia del clima institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño, evaluación, manejo de clase y conducción de la enseñanza.

ABSTRACT

The research entitled: The institutional climate in the teaching performance in an Educational Institution of the district of San Martin de Porres, 2022, the objective was to determine the influence of the institutional climate on the teaching performance in an Educational Institution of the district of San Martin de Porres, 2022. The type of research was basic of the explanatory level, of quantitative approach; of non-experimental design, cross-sectional – causal correlational. A census population of 90 teachers was considered. The technique used to collect information was a survey and questionnaire-type instruments which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through Cronbach's Alpha statistic that demonstrates high reliability. It was found that 46.7% of respondents state that the institutional climate is regular and 48.9% of respondents indicate that teaching performance is regular. It also concluded that the Nagelkerke coefficient was demonstrated, teaching performance depends on 59.1% of the institutional climate. Which reveals that there is an influence of the institutional climate on the teaching performance in an Educational Institution of the district of San Martin de Porres, 2022.

Keywords: Institutional climate, performance, evaluation, class management and teaching conduct.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente y a raíz del contexto pandémico las organizaciones educativas en el mundo están generando cambios relacionados al clima laboral y las funciones docentes. Factores emergentes como la tecnología y la globalización están consolidando un nuevo paradigma educativo y cuyos efectos prácticos podrían contribuir en una mejor educación para la comunidad escolar (Morales et al, 2022).

Internacionalmente, el empleo masivo de las tecnologías en las escuelas ha transformado la educación, pero las responsabilidades de los docentes evidencian diferencias importantes en relación al trabajo y satisfacción de los profesores. Así se tiene que en Dinamarca y Austria se registra un alto grado de satisfacción (66%), sin embargo, en Estados Unidos es que en los últimos años hubo una caída que llega al 50%. En países de Latinoamérica como Brasil, Argentina y Chile se halló que el trabajo docente y satisfacción laboral se asocia al salario, bonos (Acosta et al., 2022). En Chile 95% de profesores y 90,6% de personal administrativo estiman que están complacidos con su clima laboral, sin embargo, los que se sienten más satisfechos son los más jóvenes (Flores et al., 2022).

En Colombia se ha notado que la gestión tiene dificultades para la dirección de las escuelas, ya que la mayoría de los maestros no realiza las coordinaciones para mantener la información de los temas en los cuales se consideran las actividades educativas, las cuales deben estar en base al diagnóstico, ya que en base a las necesidades deben establecer sus metas. Estos esfuerzos buscar reducir las dificultades, mediante los planes donde se visualizan las actividades que están pensando desarrollar, también se ha notado no hay una distribución equitativa de los trabajos, ya que algunos sienten que realizan las acciones mientras que hay grupos de maestros que no se comprometen con las actividades. También en Chile se ha visto que hay una mala administración de los fondos que direcciona para el logro de las actividades en las escuelas. (Llanos, 2016).

En el ámbito nacional, los maestros no laboran adecuadamente cuando no se les brinda un espacio ameno para que desarrolle sus actividades, ya que debido a ello se ha visto que las participan cuando se ven obligados para el cumplimiento de las actividades, también se visualiza que muestran actitudes que van contrarias a las propuestas de la dirección. En este sentido, se puede aseverar que cuando el docente trabaja en un espacio donde el clima es adecuado se logran las metas que

se han propuesto (Ruiz et al., 2022). La gestión debe proponer actividades que vayan de la mano con las metas educativas, de modo que se diseñen estructuras que ayuden al cumplimiento de las actividades educativas dentro de las escuelas, también se busca comprometer a los maestros con las diversas actividades que se puedan lograr, pero la gestión debe darles la oportunidad de poder capacitarlos en temas que vayan de acuerdo a sus necesidades (Sánchez, 2022).

En el ámbito local, en una escuela del distrito de Lima los docentes no han conseguido en su totalidad incorporar y fomentar el buen clima institucional para así lograr un mejor desempeño de los docentes. Ante esta situación de pandemia, gran porcentaje de los docentes han vuelto a las aulas afectados anímicamente dando como consecuencia que su desempeño es menor a lo esperado. Estas dificultades son notorias en muchos docentes que intentan mejorar su desempeño sin tener éxito y perjudicando su desarrollo como educador. También la institución educativa no gestiona de manera correcta las competencias necesarias para generar un clima óptimo entre trabajadores de la educación y comunidad educativa dando como problemática un ambiente desfavorable en toda la comunidad educativa. El estudio tratará de demostrar cómo afecta el clima laboral en el trabajo de los profesores dentro de su centro de trabajo.

De acuerdo a lo explicado, el problema general de la presente investigación responde a ¿Cómo influye el clima institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022? Mientras que se plantean los propósitos específicos: ¿Cómo influye el clima institucional en las evaluaciones de aprendizajes, en el manejo de clase y en la conducción de la enseñanza?

El principal aporte de este estudio es que permite analizar, describir y cuantificar la influencia que tienen las dos variables del presente estudio en una I.E. del distrito de San Martín de Porres, 2022.

Desde el ámbito social, este estudio tiene sentido porque intenta medir el impacto del clima institucional en el desempeño docente, y esperamos que estos resultados permitan hacer una reflexión que mejore la situación estudiada. La investigación también está muy relacionada con el campo profesional, debido a que el clima actual en las instalaciones y el desempeño de los docentes determinan las variables en las actividades de la institución educativa. Ante esto, la investigación

será una fuente de información para las autoridades y docentes de la I.E., quienes, en función de los resultados, deberán adoptar estrategias para mejorar el ambiente en las escuelas y potenciar el trabajo de los maestros en la I.E.

Sobre la perspectiva teórica se tiene que la presente investigación presenta un marco cognoscitivo y empírico de los constructos de las variables. El clima fue abordado por conceptos actuales y es analizada de acuerdo a las teorías de las relaciones humanas y de las necesidades. Mientras que el desempeño docente, se explica por medio de las teorías de la autoeficacia y la teoría social. Por tal razón, los aportes de esta presente investigación permitirán comprender mejor el beneficio que tiene la calidad educativa y el interés por un clima institucional con presencia del desempeño docente. En cuanto a la justificación práctica, se tiene que la investigación contribuirá para que en la institución educativa se mejore los servicios educativos en la escuela de SMP. Con la presente investigación se dará a conocer los resultados que se tiene al trabajar de forma equitativa por medio de un clima que permita optimizar las capacidades. Sobre la justificación metodológica, considera un esquema respecto a la investigación cuantitativa. La técnica y el instrumento con el que se ha trabajado fueron validadas por expertos tomando en cuenta la confiabilidad y la validez de las variables para ser aplicado al estudio. En general la metodología de las variables de estudio ha sido diseñada para que futuras investigaciones puedan considerarla y así tener un antecedente.

El objetivo principal que guía este estudio es: determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa. En relación a los objetivos específicos se plantea: Determinar la influencia del clima institucional en las dimensiones señaladas.

En cuanto a la hipótesis general, se tiene: existe influencia del clima institucional en el desempeño docente y en las específicas se presenta: existe influencia del clima institucional en las evaluaciones de aprendizajes, en el manejo de clase y en la conducción de la enseñanza.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales se considera los siguientes aportes: Ledesma (2022) buscó hallar la incidencia que el trabajo que realizan los maestros en las aulas influyen en la educación que tienen en los estudiantes una I.E en Ecuador. Metodológicamente fue básico, de diseño correlacional. Se halló que relación alta, a medida que los valores del trabajo de los maestros son mejor, los resultados que obtengan en los estudiantes serán completa.

Quinto, et al. (2022) propusieron establecer la asociación del clima de trabajo y desempeño en una escuela. Presento una indagación básica, correlacional. Se halló que ambas variables tienen un alto grado de relación.

Troya et al. (2020) tuvieron como objetivo el relacionar el desempeño docente y clima institucional. Estudio correlacional. Se encontró correlación positiva media entre la responsabilidad institucional al asumir un clima adecuado en todos los procesos educativos y la formación integral y calidad en sus participantes por lo que mejorará el desempeño al cumplir con la visión y misión educativa.

Misad et al. (2022) buscaron conocer la asociación del clima laboral y la gestión pedagógica. Por medio de una investigación cuantitativa con diseño correlacional descriptiva. En sus conclusiones determinaron que la correlación de la percepción del desempeño docente tiene un porcentaje alto en relación con las dimensiones de motivación (46%), comunicación (68%), participación (54%) y confianza (72%).

En Ecuador, Macías y Vanga (2021) desarrollaron la investigación sobre la motivación pedagógica y el clima institucional. Por medio de una investigación con enfoque cuantitativo. En sus resultados mostraron que hay relación positiva en la variable clima con las dimensiones: motivación, planificación y los resultados del trabajo pedagógico. Por ello concluyeron que las responsabilidades deben ser asumidas por todo el equipo para así mejorar los resultados.

En cuanto a los antecedentes nacionales, se tiene el aporte de los siguientes autores: Menacho et al. (2022) su propósito fue hallar la relación de la inteligencia del tipo emocional y sus efectos que tiene en clima de una I.E. Metodológicamente fue explicativo-causal. Encontraron que la inteligencia está supeditada a la manera de como el espacio de trabajo afecta a las personas, por lo tanto se requiere de un clima favorable para que estos le puedan brindar un espacio adecuado a los

trabajadores de un espacio donde cada uno de las dimensiones ayuda a contar con resultados benéficos para la escuela.

Yataco (2022) trató de identificar la incidencia del liderazgo que asumen los directivos en el trabajo de los maestros en una I.E. La metodología fue de tipo básica, transversal. Halló que el liderazgo directivo incide en un 42 %. Y se obtuvo resultados semejantes en las hipótesis específicas.

Guillen (2022) investigó sobre la incidencia del burnout y clima laboral en la labor docente de una institución educativa. Se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo, correlacional causal. Se estableció que las variables independientes inciden significativamente en la variable dependiente.

Vera (2021) Halló la influencia de la gestión que realizan los directivos y clima dentro de la organización en el trabajo de los docentes; metodológicamente se empleó la perspectiva cuantitativa, correlacional-causal. Se encontró las variables independientes influyen significativamente en las variables del contexto ubicado en Santa Anita.

Godoy (2021) Halló los efectos del liderazgo directivo en el trabajo de los maestros. En relación se presentó una indagación básica, correlacional, mostrando una relación con un valor del 45,6 %, donde se demuestra que el trabajo que realizan los maestros dentro de las aulas están supeditadas con las acciones de la gestión la cual brinda espacios adecuados para un buen desempeño.

Las perspectivas teóricas del clima institucional, fundamenta al problema de investigación, el origen fue los cambios de concepciones respecto a la administración, pasando por las ideas de diversos estudiosos como Taylor, Fayol, y otros, cuentan con influencias para lograr la mejora en el desarrollo de estas conceptualizaciones (García y Valle, 2020). De la misma forma, la escuela epistemológica de la variable clima dentro de las organizaciones respaldada por las ideas conductistas (1960), estas ideas se basan en el estudio de la persona y su interacción dentro del grupo en una empresa, para saber de qué manera contribuye o no al logro de las metas (Forehand y Gilmer, 1964). Esta indagación se respalda en los estudios de Litwin & Stringer, el cual comparte ideas con (Hernández, Prats y Hernández, 2020).

Sobre la variable clima organizacional, Mujica y Pérez (2008) definieron al clima institucional como las acciones inherentes en el personal docente y

administrativo. En ella se evidencia el funcionamiento del ambiente de trabajo, Brito et al. (2020) indicaron al clima organizacional como un espacio donde se desarrolla la labor profesional, ya que en ese contexto se materializan las metas de la organización, debido a su importancia tal clima debe ser pertinente a fin de que los trabajadores se comprometan con los propósitos de la compañía. En este sentido Simbron y Sanabria (2020) señalaron que el clima es la cultura donde se comparten los hábitos y valores de la organización y que de ello depende las normas y conductas que los colaboradores deben incorporar en su actuación para alcanzar las metas propuestas. También precisaron que el trabajo en equipo es fundamental en la cultura organizacional y que el líder es medular en el desarrollo del clima dentro de las escuelas. Desde la perspectiva de las escuelas, se busca que el clima sea un indicador que promueva el trabajo colaborativo.

De otro lado, Cárdenas et al. (2020) destacaron que los valores sean parte de las actividades y que cada personal lo pueda vivenciar en sus funciones que permiten dar sentido y dirección a las acciones a fin de lograr uniformidad en la forma como se desempeñan las funciones de los empleados. Asimismo, indican la importancia que tienen los valores de las personas para la construcción de un clima adecuado de trabajo.

También, Castillo et al. (2019) sostiene que son las interacciones entre el personal para realizar sus evaluando aspectos que son a favor y en contra de los integrantes del equipo de trabajo, siendo sus indicadores importantes, la interrelación entre compañeros, compromiso lo que hacen que los objetivos no sean distintos a los que se han planteado, debido a que la planificación hace que las acciones se realice de manera coordinada y se logre un avance excelente para la mejora de las problemáticas.

Por otro lado, Santos, et al. (2019) expusieron que es un ambiente agradable que se presenta dentro de una organización que facilita el cumplimiento de sus funciones de sus trabajadores en forma pasiva. Asimismo, Jilaja (2019) indican que el clima institucional es un conjunto de acciones que cumple un determinado de trabajo dentro de un ambiente tranquilo realizando sus actividades designadas por el jefe inmediato. Además, son delegados a los demás integrantes para cumplir con el objetivo. De acuerdo a los aportes de Mujica y Pérez (2009), la variable clima

institucional, presenta las siguientes dimensiones: imagen gerencial, relaciones sociales, toma de decisiones y tareas.

La primera dimensión es la imagen gerencial la cual es definida como la percepción que presentan los maestros de acuerdo al comportamiento de su superior. Dentro de esta dimensión se obtienen los indicadores de estilo de gerencia, estilo de liderazgo y confianza en la gerencia (Mujica y Pérez, 2009). Al respecto, es la percepción de las personas honesta que cuenta con todas las cualidades mediante la cual éste le delega su forma de ser identificada con la institución. Es la manera como un grupo de seres humanos le brinda la confianza en relación al desarrollo de las funciones que realiza. Es la encargada de dirigir y administrar las acciones y actividades de comunicación, información, para elaborar, ejecutar, controlar y evaluar. Cuando se cuenta con un líder que gestiona de manera adecuada los recursos y también el clima, el trabajador podrá desempeñarse de la mejor manera, la cual tendrá buenos resultados en base a las metas que se han propuesto en favor de la meta de la entidad (Díaz, 2018)

La segunda dimensión son las relaciones sociales que se considerada como las percepciones de los maestros respecto a la calidad del ambiente social. Entre los principales indicadores se tiene la comunicación, cooperación, respeto y relaciones interpersonales (Mujica y Pérez, 2009). Además, Gundermann et al. (2018) definió son las habilidades que desprende una persona cuando va a interactuar con los demás cuando recibe acciones gratificantes. Toma en cuenta las destrezas que facilitan la comunicación con otras personas. También, Alvares et al. (2021) sostiene que la comunicación que se da entre el personal que conforman parte de una institución, se da en base a las actividades que respetan los roles de cada uno dentro de un espacio para garantizar las funciones de cada uno. Se pone en manifiesta que los estudiosos hacen posibles que la idea de la importancia de la comunicación para que marche adecuadamente estas acciones en las que se concretan los lazos en favor de las actividades de una institución.

La tercera dimensión es la relación a la toma de decisiones la cual precisa que es la percepción que tienen los maestros con respecto a la actuación de sus superiores está involucrada en las decisiones que toma el directivo. Los indicadores presentes son la delegación de toma de decisiones, la comunicación efectiva y los conflictos de intereses (Mujica y Pérez, 2009).

En este sentido, Barzaga et al. (2019) las decisiones que redundan en los resultados, en las escuelas son asumidas por los directivos, los cuales están de la mano con las metas y las necesidades de la comunidad educativa. Además, Hernández et al. (2019), las decisiones se basan en las necesidades que se hallaron en el diagnóstico para la búsqueda de las metas, considera que la experiencia de los directivos es medular para que estos puedan contar con las soluciones en favor de las dificultades.

Finalmente, la cuarta dimensión son las tareas, son las percepciones que se tiene con respecto a las condiciones del proceso de trabajo. En esta se enfatiza la carga de trabajo, las condiciones ergonómicas, la responsabilidad y la orientación en la producción (Mujica y Pérez, 2009).

Definición de la segunda variable dependiente: Desempeño docente, Según Contreras et. al. (2013) precisan que el desempeño docente es la competencia formativa que permite a los maestros conducir el aprendizaje. Por medio del monitoreo se evidencia el compromiso y la calidad de enseñanza de los profesores. De acuerdo a la opinión del Minedu (2017) considerado como ciertas habilidades, destrezas conducentes al logro de desempeños eficientes al desempeñar la función de docente, alcanzando los elementos requeridos por entes que califica. Del mismo modo, Farías et al. (2021), manifestaron es la forma como el profesional de la educación ejerce su profesión tratando de interactuar haciendo uso de las diferentes habilidades y haciendo uso de ciertas tecnologías a fin de cumplir su función eficientemente. Para ello, debe ceñirse a la estrategia planteada a fin de lograr los niveles que requieren lograr sus estudiantes.

Del mismo modo, Esquerre y Pérez (2021), sostienen que, del docente depende el éxito o fracaso que pueda tener el país en cuanto a su progreso, porque es tarea del docente de educar a los futuros ciudadanos, todo dependerá como lo inculcó el docente, como ha ido modulando su forma de pensar, para cumplir todo esto depende de la planificación que realice el docente.

Reforzando lo mencionado, manifiestan que, una verdadera evaluación al desempeño del docente, requiere que se observe la forma de cómo se desenvuelve el docente, de ser necesario es importante que se pueda dejar registrado, de tal manera si es excelente pueda servir como un ejemplo para poder tomar en las capacitaciones, con los que el docente irá mejorando sus desempeños, utilizando

las estrategias y metodologías que se han utilizado en forma acertada (Tobón & Tobón, 2018). También es vital, ya que involucra la formación de las personas, requiere de mayor importancia y tener presente en el proceso donde se forman a los nuevos profesores, a los que se deben inculcar la práctica de los valores, a fin de que practique la empatía, y los buenos modales frente a la realidad donde se encuentre. (Tapia & Tipula, 2017). También, se realiza un trabajo que este direccionado a motivar el desarrollo presente u futuro de los estudiantes, teniendo en cuenta que ellos son los futuros ciudadanos que conducirán los destinos de nuestro país, como consecuencia deben tener una buena formación, conscientes de la realidad existente (García, 2020). Entendido como el proceso de movilización de ciertas capacidades dentro de la profesión, teniendo en cuenta su disposición personal, además su capacidad para poder articular significativamente entre todas las capacidades que intervienen en la formación de los docentes (Niebles et al., 2019).

Asimismo, se considera al desempeño docente, como la práctica educativa relacionada con la pedagogía relacionándolo, es decir, ver como se está relacionado, así mismo se entiende la evaluación hacia los maestros debe ser sistematizada para poder verificar las carencias, y al mismo tiempo tomar algunas alternativas para solucionar (Cortez, 2018). entendió que, el desempeño docente es fundamental por lo que requiere una seriedad por ser un proyecto de la escuela que busca mejorar la enseñanza (Hernández et al., 2017).

La primera dimensión que es evaluación de los aprendizajes consiste en la planificación minuciosa del proceso de formación académica. involucra la formación y evaluación cognitiva considerando los objetivos educacionales. Para Clavijo (2021) de evaluación de aprendizaje responde a los aspectos de enseñanza y en esta se considera la disposición y competencia de los maestros para poder dar una evaluación a sus alumnos y conforme a ello promover la toma de decisiones para el aprendizaje. Guevara (2021), la evaluación que se relaciona con el aprendizaje hace posible que se tenga conocimiento de la situación en la que se encuentra el estudiante, ello para poder implementar estrategias que les ayude a mejorar sus habilidades a través de mecanismo que logran acercarse a las metas las que deben ir de la mano con las metas de la escuela.

La segunda dimensión: manejo de clase, es la interacción que tienen los actores principales de la educación. Ello se da por medio de un monitoreo constante que propicie la retroalimentación de los aspectos académicos. Conforme explica Villalobos (2011) el manejo de clase involucra la supervisión y el control de los maestros con la finalidad de obtener un ambiente cálido de trabajo. Las destrezas donde se ejecutan las estrategias que hacen posibles los escolares puedan alcanzar su formación donde sus actitudes logran que la relación con los estudiantes y maestros se puedan dar a través de las estrategias que se buscan según las necesidades de las estudiantes. (Cueva y Terrones, 2020).

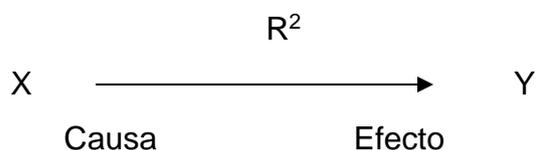
La tercera dimensión es la conducción de la enseñanza, el cual involucra el desarrollo de las actividades por medio de instrucciones para obtener una calidad pedagógica. De acuerdo con Serrano (2017) el rol del docente es de mantener una comunicación asertiva generando espacios de aprendizaje significativo por lo que debe tener estrategias que conduzcan al logro de todos los estudiantes. Monserrate y Chávez (2021), el docente para conducir el aprendizaje debe formular preguntas concretas, claras y concisas en el momento oportuno. mayor número posible. Debe exigir respuestas claras y definidas, escuchar atentamente las ideas aportadas por los alumnos, destacando los aspectos correctos y corrigiendo los errores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de estudio

El estudio fue tipo básica, debido a que se profundizó en desarrollar contenido teórico de las variables mencionadas. De acuerdo a ello, nos dirige a la recopilación de teoría de acuerdo a la realidad. Con el propósito acumular informaciones que puedan ayudar a la investigación en estructura la base teórica para luego incorporar al campo científico (Sánchez y Reyes, 2017).

Es estudio fue no experimental, porque se dedicó a realizar observaciones de los hechos conforme se presenta, no se manipularon las variables y transversal, ya que fue captado en un único tiempo determinado. De la misma manera, se realizó una correlacional causal, de nivel explicativo, es decir se vio la dependencia de las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018) el siguiente esquema:



X: Variable independiente: Clima institucional

Y: Variable dependiente: Desempeño docente

Se utilizó el método de tipo hipotético deductivo, se inició con la hipótesis, arribando a conclusiones y de esta manera establecer los supuestos teórico desde una visión holística (Bernal, 2016).

El enfoque fue cuantitativo, porque se puntualiza en mediciones numéricas de los datos recopilados mediante una encuesta (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual del clima institucional

Mujica y Pérez (2008) definen al clima institucional como las acciones inherentes en el personal docente y administrativo. En ella se evidencia el funcionamiento del ambiente de trabajo.

Definición operacional del clima institucional

Mujica y Pérez (2008) precisan que las dimensiones del clima institucional son la imagen gerencias, las relaciones sociales, la toma de decisiones y las tareas. Conforme se estable ello, se tiene en total 10 indicadores sobre el clima institucional. Mientras que se desarrolla 19 ítems.

Definición conceptual del desempeño docente

Contreras et. al. (2013) precisan que el desempeño docente es la competencia formativa que permite a los maestros conducir el aprendizaje. Por medio del monitoreo se evidencia el compromiso y la calidad de enseñanza de los profesores.

Definición operacional del desempeño docente

Se presentan las dimensiones de evaluación, manejo de la clase y la conducción de la enseñanza (Tsang-Hester Observation Rubric como citó Contreras et. al., 2013). En estas dimensiones, se presenta un total de 11 indicadores y 21 ítems. para el desempeño docente, se consideró la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Representada por los maestros, que suman un total de 90 docentes que serán aplicados a los instrumentos. Según Hernández y Mendoza (2018) definieron que es un grupo de seres humanos que conservan cualidades que las hace diferentes y son captados por ello. Se considerará una del tipo censal. Se considerará a las personas que laboran como docentes en la escuela.

Criterios de exclusión: No se considerará al personal administrativo, entre otros.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica, encuesta, según Salas (2020) es una serie de cuestiones que busca recaudar datos en favor del investigador, el cual será procesado posteriormente. Este proceso ayuda a que se puedan comprobar las hipótesis y obtener resultados que ayuden a resolver dificultades.

Como instrumento, se utilizó el cuestionario, que es un conglomerado de interrogantes que se emplean para la recopilación de información sobre la muestra, esta fue aplicado a través de canales virtuales, los cuales se dieron pidiendo los permisos respectivos (Feria, Matilla y Mantecón, 2020).

Para poder obtener estos instrumentos atravesaron por procesos de los juicios de los expertos, quienes validaron cada uno del ítem para que cumplan con la función de medir una variable en estudio. Según López, Avello, et al. (2019) quienes consideraron como una serie de pasos que se considera para realizar un instrumento, los cuales se verifican en la tabla (Ver anexo).

Luego se obtuvo la confiabilidad, según de Ñaupás, et al. (2018), quienes señalaron que es el resultado de la confiabilidad para determinar si el instrumento es confiable de acuerdo al resultado obtenido. Para ello será necesario realizar la

prueba piloto y se logró la confiabilidad, dichos resultados se observan en (Ver anexo).

3.5. Procedimientos

Se procederá en la entidad seleccionada, se envió la carta para los permisos dentro de la escuela, posteriormente se aplicó los instrumentos propuestos para el estudio, para luego realizar el procesamiento estadístico correspondiente a través de los sistemas recomendados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Cazau (2006), el procesamiento que emplea utilizando una computadora, se le agrega las ideas de (Hernández, Fernández & Batista, 2014). Se busca establecer unos pasos a seguir, y obtener los datos esperados.

Se empleó el programa SPSS, de igual forma la estadística descriptiva, se mostraron los resultados en tablas y figuras, posteriormente se realizaron las interpretaciones para corroborar la hipótesis, mediante la estadística descriptiva. Para Hernández, et al. (2014) consiste en realizar una descripción de los resultados, empleando la regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó los factores éticos establecidos en el documento normativo de la universidad, además se respetó las normas de redacción APA, se referenciaron las citas, respetando los derechos de autor, complementariamente se solicitaron correctamente las licencias debidas.

IV. RESULTADOS

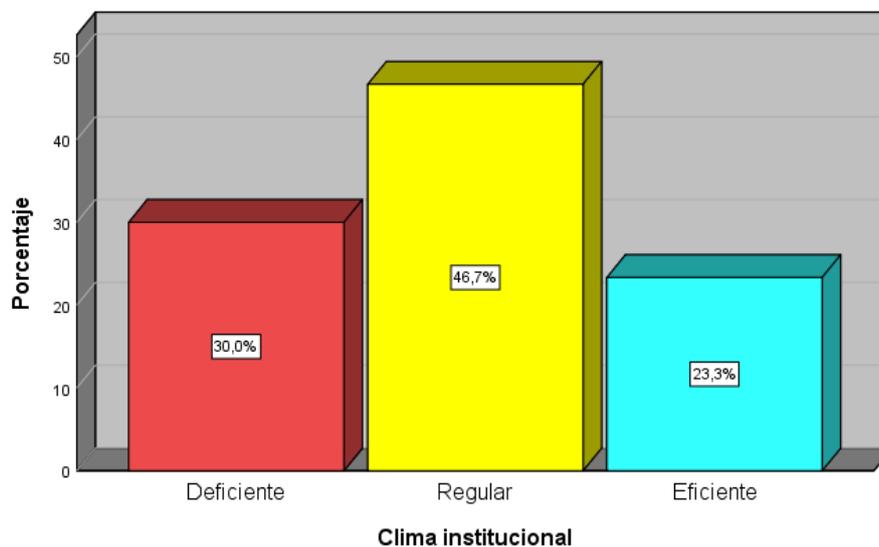
Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de la variable clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	27	30%
	Regular	42	46,7%
	Eficiente	21	23,3%
	Total	90	100%

Figura 1

Niveles de la variable clima institucional



En cuanto a los resultados se aprecian que el 46.7% de los maestros encuestados manifiestan que el clima institucional es regular, el 30% de los encuestados señalan que es deficiente y el 23.3% de los encuestados indican que es eficiente.

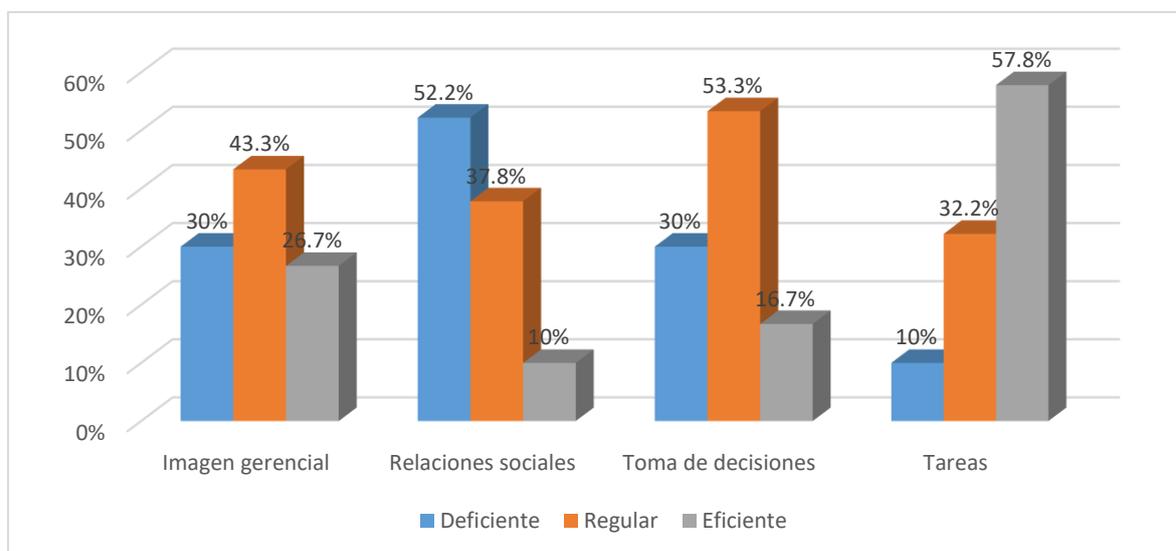
Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la variable clima institucional

Niveles	Imagen gerencial		Relaciones sociales		Toma de decisiones		Tareas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	27	30%	47	52.2%	27	30%	9	10%
Regular	39	43.3%	34	37.8%	48	53.3%	29	32.2%
Eficiente	24	26.7%	9	10%	15	16.7%	52	57.8%
Total	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la variable clima institucional



De acuerdo el resultado el 43.3% de los encuestados expresan que la imagen gerencial es regular, el 30% de los encuestados muestran que es deficiente y el 26.7% de los encuestados presentan que es eficiente. Asimismo, el 52.2% de los encuestados señalan que las relaciones sociales son deficientes, el 37.8% opina que es regular y el 10% de los encuestados indican que es eficiente. También, el 53.3% de los encuestados precisan que es 30% de los encuestados es deficiente y el 16.7% de los encuestados indican que es eficiente. Finalmente, el 57.8% de los encuestados presentan que es eficiente, el 32.2% de los encuestados dicen que es regular y el 10% de los encuestados opinan que es deficiente.

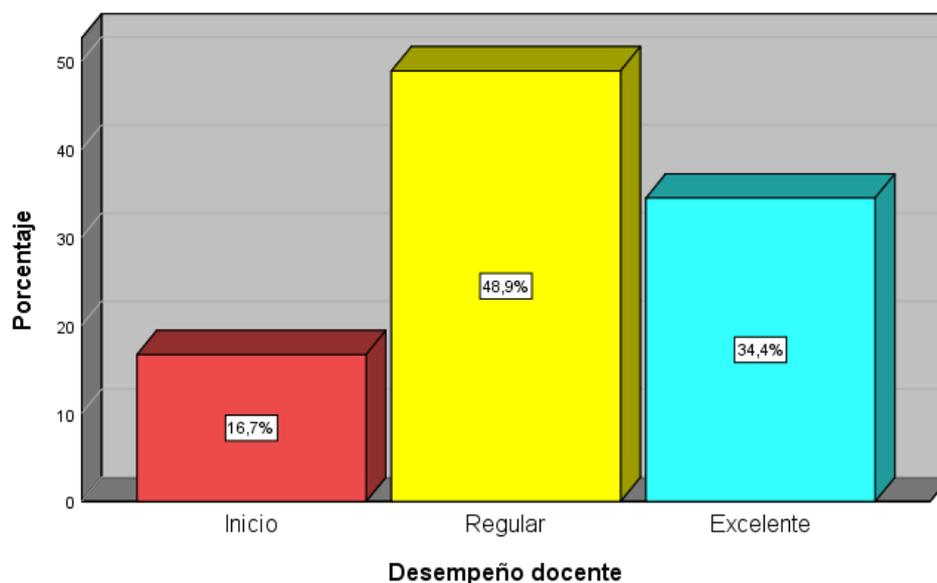
Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inicio	15	16,7
	Regular	44	48,9
	Excelente	31	34,4
	Total	90	100,0

Figura 3

Niveles del desempeño docente



De acuerdo a los resultados se percibe el 48.9% de los encuestados indican que el desempeño docente es regular, el 34.4% de los encuestados es excelente y el 16.7% de los encuestados manifestaron que se ubica en el nivel inicio.

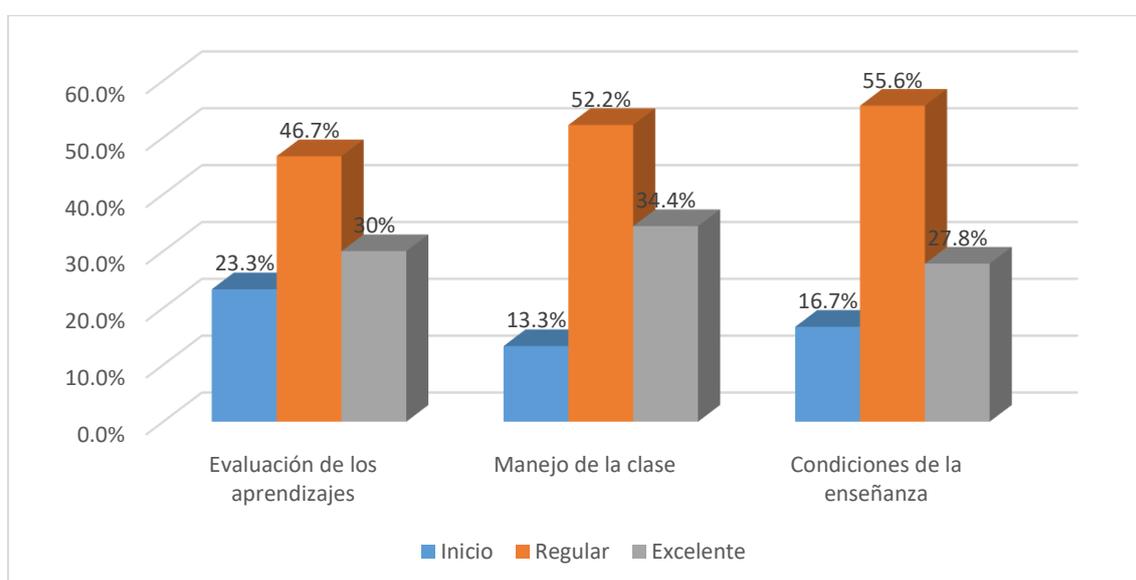
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones desempeño docente

Niveles	Evaluación de los aprendizajes		Manejo de la clase		Condiciones de la enseñanza	
	f	%	f	%	f	%
Inicio	21	23.3%	12	13.3%	15	16.7%
Regular	42	46.7%	47	52.2%	50	55.6%
Excelente	27	30%	31	34.4%	25	27.8%
Total	90	100%	90	100%	90	100%

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente



De acuerdo los resultados se observan que el 46.7% de los encuestados revelan que la evaluación de los aprendizajes es regular, el 30% de los encuestados ostentan que es excelente y 23.3% de los encuestados presentan que se ubica en el nivel inicio. Igualmente, el 52.2% de los encuestados manifiestan que el manejo de clase es regular, el 34.4% de los encuestados se ubican en el nivel excelente y 13.3% de los encuestados opinan que se ubican en el nivel inicio. Finalmente, el 55.6% de los encuestados señalan que las condiciones de la enseñanza son regulares, el 27.8% de los encuestados precisan que es excelente y el 16.7% de los encuestados revelan que se ubica en el nivel inicio.

Hipótesis general

H₀: No existe influencia del clima institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.

H₁: Existe influencia del clima institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.

Tabla 5

Información de prueba de ajuste de los modelos

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Clima institucional en el desempeño docente	Sólo interceptación	75,986	64,765	2	,000
	Final	11,222			
Clima institucional en las evaluaciones de aprendizajes	Sólo interceptación	110,743	100,683	2	,000
	Final	10,060			
Clima institucional en el manejo de clase	Sólo interceptación	60,196	37,936	2	,000
	Final	22,259			
Clima institucional en la conducción de la enseñanza.	Sólo interceptación	70,128	58,828	2	,000
	Final	11,301			

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5, se evidencia resultados sobre ajustes de los modelos entre el clima institucional en el desempeño docente. También, se observa los ajustes de los modelos entre el clima institucional y las dimensiones manejo de clase, donde $p_valor < 0,05$ en todos los casos, y el estadístico Chi-cuadrado asume el valor más bajo igual a 37.936. Por otra parte, el valor más alto de este estadístico es igual a 110,743, que se está representado clima institucional en las evaluaciones de aprendizajes. Por lo cual, todas las respectivas dimensiones dependen del clima institucional.

Tabla 6*Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio*

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Clima institucional en el desempeño docente	Pearson	,917	2	,632
	Desvianza	,943	2	,624
Clima institucional en las evaluaciones de aprendizajes	Pearson	,236	2	,889
	Desvianza	,239	2	,888
Clima institucional en el manejo de clase	Pearson	7,941	2	,019
	Desvianza	8,363	2	,015
Clima institucional en la conducción de la enseñanza	Pearson	,885	2	,642
	Desvianza	1,536	2	,464

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6, se aprecia que los resultados de la prueba de bondad de ajuste de los modelos, donde se observa que $p_valor > 0,05$, lo cual nos revela que el clima institucional en el desempeño docente se ajustan el modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 7*Estimación de parámetros*

Estimación de parámetro		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[desempeñodocente1 = 1]	-22,561	,387	3393,417	1	,000
	[desempeñodocente1 = 2]	-,916	,483	3,598	1	,058
Ubicación	[climainstitucional1=1]	-22,784	,000	.	1	.
	[climainstitucional1=2]	-1,402	,578	5,878	1	,015
	[climainstitucional1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[evaluaciondelosaprend1 = 1]	-24,693	,463	2845,481	1	,000
	[evaluaciondelosaprend1 = 2]	-1,792	,624	8,255	1	,004
Ubicación	[climainstitucional1=1]	-25,946	,000	.	1	.
	[climainstitucional1=2]	-3,091	,728	18,017	1	,000
	[climainstitucional1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[manejodelaclase1 = 1]	-4,670	,766	37,165	1	,000
	[manejodelaclase1 = 2]	-,929	,484	3,693	1	,055
Ubicación	[climainstitucional1=1]	-4,251	,824	26,621	1	,000
	[climainstitucional1=2]	-1,593	,580	7,554	1	,006
	[climainstitucional1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[condicionde laenseñanza1 = 1]	-22,292	,387	3312,806	1	,000
	[condicionde laenseñanza1 = 2]	-,288	,441	,426	1	,514
Ubicación	[climainstitucional1=1]	-22,515	,000	.	1	.
	[climainstitucional1=2]	-1,090	,553	5,885	1	,029
	[climainstitucional1=3]	0 ^a	.	.	0	.

En la tabla 7, se observa los resultados de estimación de parámetros entre el clima institucional en el desempeño docente. Igualmente, se puede ver que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4. De manera que, un clima institucional regular (Wald = 5,878 > 4; sig. =, 015 < 0,000), es predictor del desempeño docente en inicio (Wald = 3393,417 > 4; sig. =, 000 < 0,05). Al mismo tiempo, el clima institucional regular (Wald = 18,017; sig. =, 000 < 0,05) es predictor de las evaluaciones de aprendizajes en inicio (Wald = 2845,481 > 4; sig. =, 000 < 0,05). Asimismo, el clima institucional deficiente (Wald = 26,621; sig. =, 000 < 0,05), es predictor de manejo de la clase en inicio (Wald = 37,165 > 4; sig. =, 000 < 0,000). Finalmente, se percibe el clima institucional regular (Wald = 5,885; sig. =, 000 < 0,05), es predictor de condiciones de la enseñanza (Wald = 3312,806 > 4; sig. =, 000 < 0,05).

Tabla 8*Prueba Pseudo R cuadrado*

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Clima institucional en el desempeño docente	,513	,591	,354
Clima institucional en las evaluaciones de aprendizajes	,673	,766	,529
Clima institucional en el manejo de clase	,344	,401	,216
Clima institucional en la conducción de la enseñanza	,480	,558	,333

De acuerdo los resultados se muestran que el estadístico de la prueba Pseudo R cuadrado, para examinar el grado de variabilidad. De estos tres estadísticos, se tomará el mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) en todos los casos. En tal sentido, se aprecia que el desempeño docente depende al 59.1% de clima institucional, también, las evaluaciones de aprendizajes dependen al 76.6% de clima institucional, de la misma forma, manejo de clase depende al 40.1% de clima institucional. Finalmente, la conducción de la enseñanza depende al 55.8% de clima institucional.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo el objetivo se arribó que el 46.7% de los encuestados manifiestan que el clima institucional es regular y el 48.9% de los encuestados indican que el desempeño docente es regular. Asimismo, se demostró que el desempeño docente depende en 59,1% del clima institucional. Lo cual revela que existe influencia del clima institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022. Se asemeja a los estudios de Menacho et al. (2022) su propósito fue hallar la relación de la inteligencia del tipo emocional y sus efectos que tiene en clima de una I.E. Metodológicamente fue explicativo-causal. Encontraron que la inteligencia está supeditada a la manera de como el espacio de trabajo afecta a las personas, por lo tanto se requiere de un clima favorable para que estos le puedan brindar un espacio adecuado a los trabajadores de un espacio donde cada uno de las dimensiones ayuda a contar con resultados benéficos para la escuela.

Trejo (2022), sostiene que el clima es medular para el desarrollo de las funciones de los docentes, ya que en base a un contexto de armonía se logra un trabajo cooperativo en favor de las actividades que deben cumplirse en base a la misión de la escuela en favor de los tipos de estudiantes que se busca formar. Es la base para que los maestros puedan sentirse a gusto y se comprometan con las acciones, y trae como consecuencia del el logro de las actividades ya que se poda lograr el trabajo en grupo, en base a los valores compartidos dentro de la entidad.

De la misma forma, hay una semejanza con la tesis de Ledesma (2022) Ledesma (2022) buscó hallar la incidencia que el trabajo que realizan los maestros en las aulas influyen en la educación que tienen en los estudiantes una I.E en Ecuador. Metodológicamente fue básico, de diseño correlacional. Se halló que relación alta, a medida que los valores del trabajo de los maestros son mejor, los resultados que obtengan en los estudiantes serán completa.

Un punto clave de la implementación es la evaluación del desempeño profesional del docente, la cual se recoge sistemáticamente a través de un proceso de recolección de información confiable y válida, para evaluar y verificar el impacto educativo que tiene sobre la responsabilidad por el trabajo, los sentimientos y los sentimientos de los estudiantes. La educación y su interacción con los directivos,

padres, compañeros, representantes y estudiantes de la institución educativa (Valdés Veloz, 2009).

Así, la evaluación docente es un conjunto organizado de acciones que intervienen en las interacciones pedagógicas como el método científico y los aprendizajes de los estudiantes junto con los encargados de ser los mediadores lingüísticos, en lo social y cultural. Posibilita el desarrollo de actividades pedagógicas y didácticas para mejorar la formación del docente a nivel profesional, personal, humanístico, con una comunicación asertiva con valores, tecnología y metodologías actualizadas en beneficio de la enseñanza-aprendizaje que se da dentro del aula con los alumnos, la comunidad educativa y en la sociedad (MINEDUC, 2021).

También difiere de lo afirmado por Valdés (2004), quien describe el desempeño del maestro como un acto educativo basado en el desarrollo real de los conocimientos adquiridos por el maestro como parte de su proceso como formación profesional y pedagógica, sobre competencias en las áreas teórica y práctica del aprendizaje, y sobre las competencias relacionada a lo humanístico, como la conducta de los estudiantes tanto a nivel interpersonal e intrapersonal. De igual forma, el maestro debe adquirir actitudes que potencialicen el aprendizaje y dominio de materias, pedagogía, técnicas y procesos que crean condiciones favorables para que los estudiantes aprendan.

El clima organizacional influye en los comportamientos a través de las percepciones de la realidad en que se forman los integrantes, sus condiciones de trabajo y niveles de motivación, como aspectos que marcan la diferencia en toda organización. La transformación y el conocimiento dentro de las organizaciones se puede lograr implementando una adecuada conexión entre jerarquías, lo que significa que el elemento definitorio del entorno en las organizaciones es el factor humano (More y Morey, 2021).

El entorno y la investigación de las organizaciones lo convierte en una herramienta certera de opinión y conocimiento de los factores que incurre en la satisfacción de quienes las integran, ya que permite conocer la realidad de la organización (Pacheco et al., 2018).

En referencia a la primera hipótesis específicas, se arribó que el 46.7% de los encuestados revelan que la evaluación de los aprendizajes es regular, el 30%

de los encuestados ostentan que es excelente y 23.3% de los encuestados presentan que se ubica en el nivel inicio. Llegó a la conclusión Se demostró que las evaluaciones dependen en 76,6% del clima institucional. Lo revela que existe influencia del clima institucional en la evaluación del aprendizaje en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022. Este resultado, coincide con la tesis de Yataco (2022) trató de identificar la incidencia del liderazgo que asumen los directivos en el trabajo de los maestros en una I.E. La metodología fue de tipo básica, transversal. Halló que el liderazgo directivo incide en un 42 %. Y se obtuvo resultados semejantes en las hipótesis específicas.

Desempeño laboral, Méndez (2021), menciona que son procesos muy complejos que se deben estudiar de manera minuciosa para el logro de las metas. Del mismo modo, Olmedo (2006), sostiene que los maestros son elementos fundamentales para que una escuela pueda cumplir con sus metas en favor de los estudiantes, cumpliendo con su plan desde el inicio del año donde han realizado la evaluación diagnóstica para verificar cuáles son las debilidades de los estudiantes y aplicando estrategias que le brinden las facilidades a los estudiantes, desarrollando competencias y habilidades según lo estipula el currículo.

Además, hay una semejanza con la tesis de Quinto, et al. (2022) propusieron establecer la asociación del clima de trabajo y desempeño en una escuela. Presento una indagación básica, correlacional. Se halló que ambas variables tienen un alto grado de relación. Se apoyó a la teoría de Vera y Suárez (2018) sostiene que el clima es medular para que los educandos puedan obtener los objetivos trazados, ya que cada uno cumplen con los roles que se les asignan de manera armoniosa y siendo eficiente ya que se aplica el trabajo colaborativo, de igual manera Pilligua y Arteaga (2019) volver a una persona más productiva hace que este cuente con un espacio donde le ayude a desenvolverse de manera eficiente haciendo que el esfuerzo de todos sea más productivo y son capaces de obtener las metas que se proponen, ya que se muestra el esfuerzo de todos mejorando su trabajo.

En referencia a la segunda hipótesis específica, se arribó que el 52.2% de los encuestados manifiestan que el manejo de clase es regular, el 34.4% de los encuestados se ubican en el nivel excelente y 13.3% de los encuestados opinan que se ubican en el nivel inicio. Se demostró que el manejo de clase depende al

40.1% clima institucional. Lo que evidencia que existe influencia del clima institucional en el manejo de la clase en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022. De la misma forma, hay una semejanza con la tesis de Guillen (2022) investigó sobre la incidencia del burnout y clima laboral en la labor docente de una institución educativa. Se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo, correlacional causal. Se estableció que las variables independientes inciden significativamente en la variable dependiente. Ante ello se asevera que la conducta de los trabajadores será de acuerdo a las percepciones que tenga del espacio donde trabaje. Charry (2018) estas ideas que los trabajadores tienen se da en base a las actividades que estos tengan sobre el crecimiento y la línea de carrera que estos tengan dentro de las empresas. El clima es un espacio que sirve para el logro de las metas es por ello que se debe cuidar su entorno para brindarle un espacio adecuada los maestros. Botello et al. (2021) postula que cuando una compañía no les brinda a los trabajadores un clima adecuado este no logra las metas y las atenciones es deficiente.

En referencia a la tercera hipótesis específica, se arribó que el 55.6% de los encuestados señalan que las condiciones de la enseñanza son regulares, el 27.8% de los encuestados precisan que es excelente y el 16.7% de los encuestados revelan que se ubica en el nivel inicio. Concluyó que la conducción de la enseñanza depende en 55,8% del clima institucional. Lo cual indica que existe influencia del clima institucional en la conducción de la enseñanza en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022. Estos resultados tienen coincidencia con la tesis de Vera (2021) Halló la influencia de la gestión que realizan los directivos y clima dentro de la organización en el trabajo de los docentes; metodológicamente se empleó la perspectiva cuantitativa, correlacional-causal. Se encontró las variables independientes influyen significativamente en las variables del contexto ubicado en Santa Anita.

Asimismo, Godoy (2021), Halló los efectos del liderazgo directivo en el trabajo de los maestros. En relación se presentó una indagación básica, correlacional, mostrando una relación con un valor del 45,6 %, donde se demuestra que el trabajo que realizan los maestros dentro de las aulas están supeditadas con las acciones de la gestión la cual brinda espacios adecuados para un buen desempeño.

Hay una coincidencia con la tesis de Troya et al. (2020) tuvieron como objetivo el relacionar el desempeño docente y clima institucional. Estudio correlacional. Se encontró correlación positiva media entre la responsabilidad institucional al asumir un clima adecuado en todos los procesos educativos y la formación integral y calidad en sus participantes por lo que mejorará el desempeño al cumplir con la visión y misión educativa. De la misma manera, Misad et al. (2022) buscaron conocer la asociación del clima laboral y la gestión pedagógica. Por medio de una investigación cuantitativa con diseño correlacional descriptiva. En sus conclusiones determinaron que la correlación de la percepción del desempeño docente tiene un porcentaje alto en relación con las dimensiones de motivación (46%), comunicación (68%), participación (54%) y confianza (72%). Asimismo, hay una similitud con la tesis de Macías y Vanga (2021) desarrollaron la investigación sobre la motivación pedagógica y el clima institucional. Por medio de una investigación con enfoque cuantitativo. En sus resultados mostraron que hay relación positiva en la variable clima con las dimensiones: motivación, planificación y los resultados del trabajo pedagógico. Por ello concluyeron que las responsabilidades deben ser asumidas por todo el equipo para así mejorar los resultados.

Se basa en la teoría de Mujica y Pérez (2008) quien menciona que el clima es medular para que las personas que laboran en un espacio se sienten cómodas para el cumplimiento de sus funciones, es por ello que los jefes y directivos puedan ofrecer mecanismos que ayuden a otorgarle espacios adecuados y que cuente con los materiales para que puedan ejercer con sus funciones y se logre la ansiada productividad en favor de la empresa. Lo importante es saber que para lograr la concreción de las metas son necesarias las actividades y contar con el compromiso de los maestros. Del mismo modo, cuenta mucho el estado de ánimo de los trabajadores, lo que es medular para el éxito de los objetivos de una I.E. Al respecto, Contreras et. al. (2013) señalaron que el desempeño docente debe beneficiar a los alumnos ofreciéndole una labor de calidad, lo que garantiza que los planes se puedan concretar. También, es la manera como los maestros se relacionan con los estudiantes para el logro de las acciones educativas y lograrán que los escolares alcancen desarrollar las capacidades que les serán útiles en la sociedad.

Moreano (2018) La preparación pedagógica de los docentes es un cimiento básico e importante para que los docentes manifiesten y realicen diversas actividades, tanto para otras autoridades como para los estudiantes, para un desarrollo ágil y eficiente. En el aula, esto significa un diseño efectivo de planes, acciones, procesos de evaluación y comunicación con los estudiantes. Por lo tanto, esto se logra a través de relaciones efectivas en los entornos institucionales y ayuda a fomentar la práctica docente profesional.

Las limitaciones del estudio fueron la accesibilidad y el tiempo del personal para desarrollar y responder el cuestionario, retrasos en el otorgamiento de permisos debido a la burocracia, debido a la pandemia de COVID-19, gerentes que trabajan de forma remota. Así mismo, la técnica de muestreo es probabilística, y la desventaja de utilizar esta técnica es que los resultados no se pueden generalizar a la población, y se decidió trabajar con esta técnica por el licenciamiento de acceso e investigación de unidades específicas para la recolección y obtención de datos.

VI. CONCLUSIONES

Primera. De acuerdo con la hipótesis general planteada, se demostró que el desempeño docente depende en 59,1% del clima institucional. Lo cual revela que existe influencia del clima institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.

Segunda. Se demostró que las evaluaciones dependen en 76,6% del clima institucional. Lo que revela que existe influencia del clima institucional en la evaluación del aprendizaje en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.

Tercera. Se demostró que el manejo de clase depende al 40,1% del clima institucional. Lo que evidencia que existe influencia del clima institucional en el manejo de la clase en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.

Cuarta. Se demostró que la conducción de la enseñanza depende en 55,8% del clima institucional. Lo cual indica que existe influencia del clima institucional en la conducción de la enseñanza en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directores considera los resultados obtenidos en este estudio, para fortalecer la cultura de la empresa y que compartan los valores de la entidad como directriz de las actividades educativas.

Segunda: A la dirección, fortalecer la cultura como parte de la gestión escolar. De modo que la comunidad educativa participe de las actividades donde se compartan los valores institucionales.

Tercera: A los directivos que implementen talleres donde se fortalezca el desarrollo de los maestros, a través de capacitaciones que les brinde las herramientas para el logro de sus metas personales y profesionales.

Cuarta: A la Dirección, abrir espacios para las innovaciones de los docentes a través de la implementación de las GIAS dentro de la entidad educativa, donde se consideren las necesidades educativas.

Quinta: Al directivo, tomar en cuenta los planes de los maestros en los documentos de gestión que canalizan los esfuerzos para el logro de las metas.

REFERENCIAS

- Acosta, M. y Escobedo, S. (2022). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 15-27. <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>.
- Alvarez, E., Gómez, S., Muñoz, I., Navarrete, E., Riveros, M. E., Rueda, L., ... & Valdebenito, A. (2021). Definición y desarrollo del concepto de ocupación: ensayo sobre la experiencia de construcción teórica desde una identidad local. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 22(2), 161-167. <https://doi.org/10.5354/0719-5346.2007.81>.
- Barzaga-Sablón, O., Pincay-Vélez, H., Nevárez-Barberán, J., y Cobeña, M. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de ciencias sociales*, 25(2), 120-130.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (3 ed.). Pearson Educación.
- Botello, E., Beltrán, B. y Cárdenas, T. (2021). Organizational climate in the university quality improvement processes. *Edumecentro*, 13(1), 283-289. Epub 31 de marzo de 2021. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000100283&lng=es&tlng=es.
- Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica – Vol. 31 N° 1 – 2020*. Disponible en el sitio web: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Cárdenas, V., Barreto, A. Cárdenas, Tortoló, I. y González, A. (2020). Organizational climate at the José Luis Dubrocq Matanzas Polyclinic 2017. *Journal of Scientific Information for the Directorate of Health. INFODIR*, (33).
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo Trujillo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45, e1351.
- Charry, O. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.

- Contreras, I., Rittershausen, S., Correa, E., Solís, C., Núñez, C., y Vásquez, N. (2013). IOC, un instrumento para cualificar desempeño docente en aula: Su generación y validación. *Estudios pedagógicos*, 39(2), 85-96. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052013000200006>
- Cortez, C. (2018). El currículo nacional y el desempeño docente. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 598-606.
- Cueva, M. y Terrones, S. (2020). Repercusiones de las clases virtuales en los estudiantes universitarios en el contexto de la cuarentena por COVID-19: El caso de la PUCP. *Propósitos y representaciones*, 8(SPE3), 588.
- Díaz, J., Nuñez, L. y Cáceres, K. (2018). Influencias de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Revista de difusión y científica de la Universidad La Salle de Bolivia*, Vol. 16(Nº 16). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200010&lng=es&tlng=es.
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 628-650.
- Farías, R., Llauce, C., Agurto, W. y Calle, W. (2021). Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca, 2020. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 2(10), 47-70.
- Flores, L., Serna, M., Mendoza, J. y Coras, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31.
- García, C., y Valle, L. (2020). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa atunera en Ecuador. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 22-33.
- García, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111.
- Godoy, J. (2021). *Liderazgo directivo en el desempeño docente de las instituciones educativas del Distrito de Carabayllo, 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73168>

- Gundermann, H., González, H. y Durston, J. (2018). Interetnicidad y relaciones sociales en el espacio atacameño. *Estudios atacameños*, (57), 161-179.
- Guevara, A. (2021). Evaluación de los aprendizajes en tiempos de COVID-19: el caso del estado de Chihuahua. *Revista electrónica de investigación educativa*, 23.
- Guillen, G. (2022). Burnout y clima organizacional en el desempeño profesional docente de una Institución Educativa en época de Covid-19, Lima 2021 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77465>.
- Hernández, J., Prats, G., y Hernández, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*, 66-77.
- Herrera, J., de Véliz, L., Coras, E. y Palomino, L. (2022). Competencia digital y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 44-53. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/774>.
- Hernández, F., Lara, F., Sánchez, M., y González, A. (2017). Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. *Investigación en educación médica*, 6(22), 96-103.
- Hernández, R y Mendoza. C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial McGraw-Hill Educación. p 714.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mac Graw Hill: Interamericana. p. 634.
- Jilaja, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 8(2), 1093-1105.
- Ledesma, K. (2022). *Influencia. del. desempeño. docente6en. la. formación. integral. de. los. estudiantes. de. la. UE "Manuel Córdova Galarza" Cantón Ventanas–Ecuador 2021* (Tesis maestría) Universidad César Vallejo. Lima Perú.

- Macías, E. y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/>
- Menacho, I., Ostos, J., Collantes, R. y Zamudio, J. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas de covid-19. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(1), 52-57. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.6371232>.
- Méndez, J. (2021), El desempeño docente actividad compleja, y para ejercerla requiere de una actitud reflexiva para saber actuar y decidir en cualquier contexto. *Evaluar el aprendizaje en una enseñanza centrada en las competencias*, 206-233.
- MINEDU (2017). Evaluación del Desempeño Docente | Evaluación Docente [Webmaster@minedu.gob.pe]. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>
- Ministerio de Educación del Ecuador [MINEDUC]. (2021). Desempeño del Docente. MINEDUC. <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docentesne/>
- Misad, K., Misad, R. y Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/31/72>
- Monserate, L., y Chávez, A. (2021). Fortalecimiento de la ética desde la conducción dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes de la Unidad Educativa Torremolinos. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 94-111.
- Morales, L. R., García, N. P., y Marcos, T. T. (2022). La formación en Inteligencia Emocional del docente. *ASOCIACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES DE LA UMU*, 191.
- More, R. y Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(spe2), 00006. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

- Moreano (2018). El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de distrito de Wanchaq – Cusco [Tesis Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias: Educación con Mención en Gestión y Administración Educativa] Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8257>
- Mujica de González, M., y Pérez de Maldonado, I. (2008). Cuestionario sobre clima organizacional universitario. Cualidades psicométricas. Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0, 12(1). Recuperado a partir de <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/359>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Niebles, W., Hoyos, L., y De-La-Ossa, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, ciencia y libertad*, 14(2), 283-294.
- Pacheco Rodriguez, M., Alban chang, A., y García Carranza, Y. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: El caso de la Universidad de Guayaquil. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 134–141. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-184.pdf>
- Pilligua, C., y Flor, A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28),1-25. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>.
- Quinto, M., Torres, M., Ramírez, M. y Campaña, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588.
- Ruiz, M., Sánchez, K., Bernardo, V. y Ramos, J. (2022). Vocación y desempeño docente en el Perú. *Franz Tamayo-Revista de Educación*, 4(9), 30-43.
- Sánchez, J. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Acción y Reflexión Educativa*, (47), 83-106.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Business Support Aneth S.R.L.

- Santos, T., Rodrigues, M., França, L., Ceratti, B. y Meneses, P. (2019). Construcción de una Escala de Clima Organizacional para una Institución de Carácter Público. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 713-719.
- Simbron, S. y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83.
- Tapia, V., y Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Perú. *Comuni@ ción*, 8(2), 72-80.
- Tobón, S., y Tobón, B. (2018). Evaluación del desempeño docente en México: Del proyecto de enseñanza al proyecto formativo. *Atenas*, 1(41), 18-33.
- Trejo, M. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290.
- Troya, I., Troya, B. y Briones, D. (2020). *El Clima Institucional En El Desempeño Docente. Una mirada desde perspectiva del buen vivir*. <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/56073e922d100713a442152569586e31.pdf>
- Valdés, H. (2004). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuye a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador. ICCP. Ciudad de La Habana.
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes (C. N. de Educación (ed.)). <https://core.ac.uk/download/pdf/143615338.pdf>
- Ventura, T., Laborda, J. y Álvarez, Á. (2018). La educación física y las relaciones sociales en educación primaria. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 269-282. <https://www.redalyc.org/journal/3498/349856003029/349856003029.pdf>
- Vera, J. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita* (Tesis del doctorado) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69625>
- Vera, N., y Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón

La Libertad. Revista Universidad y Sociedad, 180-186. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>.

Yataco, M. (2022). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de Chincha en el año 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86139>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variable: Clima institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Nivel y rango
Clima institucional	Mujica y Pérez (2008) definen al clima institucional como las acciones inherentes en el personal docente y administrativo. En ella se evidencia el funcionamiento del ambiente de trabajo.	Mujica y Pérez (2008) precisan que las dimensiones del clima institucional son la imagen gerencias, las relaciones sociales, la toma de decisiones y las tareas. Conforme se establece ello, se tiene en total 10 indicadores sobre el clima institucional. Mientras que se desarrolla 19 ítems	Imagen gerencial	Imagen del director Cualidades del director Estilo de liderazgo	5	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 19 - 44 Regular 45 - 69 Eficiente 70 - 95
			Relaciones sociales	Ambiente de trabajo Relaciones del equipo Comportamiento de las autoridades	6		
			Toma de decisiones	Participación de la toma de decisiones Comunicación de la toma de decisiones	4		
			Tareas	Asignación de la carga de trabajo Condiciones ambientales	4		

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Nivel y rango
Desempeño docente	Contreras et. al. (2013) precisan que el desempeño docente es la competencia formativa que permite a los maestros conducir el aprendizaje. Por medio del monitoreo se evidencia el compromiso y la calidad de enseñanza de los profesores.	Se presentan las dimensiones de evaluación, manejo de la clase y la conducción de la enseñanza (Tsang-Hester Observation Rubric como citó Contreras et. al., 2013). En estas dimensiones, se presenta un total de 11 indicadores y 21 ítems. para el desempeño docente, se consideró la escala ordinal.	Evaluación de los aprendizajes	Uso de evaluación formativa Metas de aprendizaje para los alumnos Retroalimentación y evaluación informal Equidad y consistencia de la evaluación	8	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inicio 21 – 48 Regular 49 – 77 Excelente 78 - 105
			Manejo de la clase	Interacción de alumnos Manejo de enseñanza Comportamiento adecuado Monitoreo del comportamiento	7		
			Conducción de la enseñanza	Actividades coherentes con las metas Instrucciones coherentes con las metas Material eficiente para el aprendizaje	6		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO N° 01

Estimado docente, es grato saludarlo y dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario que tiene como finalidad obtener información sobre las competencias digitales. Le hago de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación. Agradezco su colaboración, tiempo y honestidad.

A continuación, se presenta una serie de preguntas, léalos detenidamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

N°	VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL					
	DIMENSIÓN: Imagen gerencial	1	2	3	4	5
1	El director logra que su trabajo fluya organizadamente.					
2	El director apoya el trabajo que realizo en la institución.					
3	El director demuestra interés en mis actividades como docente.					
4	EL director propicia una comunicación asertiva.					
5	El director me orienta en las funciones de la institución.					
	DIMENSIÓN: Relaciones sociales					
6	El personal encargado de la institución fomenta un ambiente de trabajo adecuado.					
7	En la institución se propicia el trabajo colaborativo en las comisiones de trabajo.					
8	En la institución, durante el trabajo diario se evidencia un trato agradable entre los colegas.					
9	En la institución se respetan las ideas y distintas creencias de todos.					
10	En la institución, durante las reuniones de trabajo se expresan ideas y puntos de vista con respeto.					
11	En la institución las relaciones interpersonales son de confianza y cordialidad					
	DIMENSIÓN: Toma de decisiones					
12	En la institución se pide la opinión de todos para la toma de decisiones institucionales					
13	En la institución existen mecanismos de resolución de conflictos cuando se presentan.					
14	Los directivos de la institución mantiene una comunicación asertiva con los profesores.					
15	En la institución la comunicación es fluida y pertinente en todas las instancias o niveles.					
	DIMENSIÓN: Tareas					
16	En las institución las condiciones de trabajo son adecuadas para el dictado de clases.					
17	La asignación de la carga de trabajo responde a sus expectativas.					

18	La institución provee las condiciones necesarias para realizar su trabajo (artículos de oficina, computadoras, impresoras).					
19	En la institución se dan orientaciones claras para realizar el trabajo.					

CUESTIONARIO N° 02

Estimado docente, es grato saludarlo y dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario que tiene como finalidad obtener información sobre las competencias digitales. Le hago de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación. Agradezco su colaboración, tiempo y honestidad.

A continuación, se presenta una serie de preguntas, léalos detenidamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

VARIABLE 02: DESEMPEÑO DOCENTE						
N°	DIMENSIÓN: Evaluación de los aprendizajes	1	2	3	4	5
1	Emplea la evaluación formativa para mejorar los resultados de los estudiantes.					
2	Utiliza de técnicas (rúbrica, lista de cotejo) para la evaluación formativa de los estudiantes.					
3	Socializa con sus estudiantes los objetivos de aprendizaje.					
4	Explica a los estudiantes la rúbrica de evaluación.					
5	Realiza una retroalimentación para las sesiones de aprendizaje.					
6	Aplica evaluaciones alternativas para asegurar el aprendizaje de los estudiantes.					
7	Propicia la coevaluación de los aprendizajes.					
8	Promueve la autoevaluación de los aprendizajes.					
	DIMENSIÓN: Manejo de clase					
9	Se comunica asertivamente con sus estudiantes.					
10	Promueve el trabajo en equipo en los estudiantes.					
11	Aplica diferentes estrategias de enseñanza.					
12	Mantiene una conducta adecuada en clase.					
13	Establece normas de conducta son claras para todos los estudiantes.					
14	Está alerta al comportamiento de los estudiantes.					
15	Realiza un monitoreo preventivo en las sesiones de clase.					
	DIMENSIÓN: Conducción de la enseñanza					
16	Las actividades de aprendizaje que diseño son coherentes con el objetivo de clase.					
17	Utilizo diversos tipos de motivación para lograr aprendizajes efectivos en mis estudiantes.					
18	La planificación de su clase responde al proceso de aprendizaje.					
19	Sus materiales son apropiados para el aprendizaje de los estudiantes.					
20	Propongo actividades a realizar en clase considerando los estilos de aprendizaje de mis estudiante.					

21	Monitoreo la realización de las actividades individuales o grupales durante la sesión d clase.					
----	--	--	--	--	--	--

Anexo 3. Validaciones de las variables

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Imagen gerencial							
1	El director logra que su trabajo fluya organizadamente.	X		X		X		
2	El director apoya el trabajo que realizo en la institución.	X		X		X		
3	El director demuestra interés en mis actividades como docente.	X		X		X		
4	EL director propicia una comunicación asertiva.	X		X		X		
5	El director me orienta en las funciones de la institución.							
	DIMENSIÓN 2. Relaciones sociales							
6	El personal encargado de la institución fomenta un ambiente de trabajo adecuado.	X		X		X		
7	En la institución se propicia el trabajo colaborativo en las comisiones de trabajo.	X		X		X		
8	En la institución, durante el trabajo diario se evidencia un trato agradable entre los colegas.	X		X		X		
9	En la institución se respetan las ideas y distintas creencias de todos.	X		X		X		
10	En la institución, durante las reuniones de trabajo se expresan ideas y puntos de vista con respeto.	X		X		X		
11	En la institución las relaciones interpersonales son de confianza y cordialidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. Toma de decisiones							
12	En la institución se pide la opinión de todos para la toma de decisiones institucionales	X		X		X		
13	En la institución existen mecanismos de resolución de conflictos cuando se presentan.	X		X		X		
14	Los directivos de la institución mantiene una comunicación asertiva con los profesores.	X		X		X		
15	En la institución la comunicación es fluida y pertinente en todas las instancias o niveles.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. Tareas							

16	En las institución las condiciones de trabajo son adecuadas para el dictado de clases.	X		X		X		
17	La asignación de la carga de trabajo responde a sus expectativas.	X		X		X		
18	La institución provee las condiciones necesarias para realizar su trabajo (artículos de oficina, computadoras, impresoras).	X		X		X		
19	En la institución se dan orientaciones claras para realizar el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg./ Zárate Gutiérrez Gabriela **DNI: 09688202**

Especialidad del validador: Administración de la Educación

28 de mayo del 2022

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Evaluación de los aprendizajes							
1	Emplea la evaluación formativa para mejorar los resultados de los estudiantes.	X		X		X		
2	Utiliza de técnicas (rúbrica, lista de cotejo) para la evaluación formativa de los estudiantes.	X		X		X		
3	Socializa con sus estudiantes los objetivos de aprendizaje.	X		X		X		
4	Explica a los estudiantes la rúbrica de evaluación.	X		X		X		
5	Realiza una retroalimentación para las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
6	Aplica evaluaciones alternativas para asegurar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7	Propicia la coevaluación de los aprendizajes.	X		X		X		
8	Promueve la autoevaluación de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. Manejo de clase	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se comunica asertivamente con sus estudiantes.	X		X		X		
10	Promueve el trabajo en equipo en los estudiantes.	X		X		X		
11	Aplica diferentes estrategias de enseñanza.	X		X		X		
12	Mantiene una conducta adecuada en clase.	X		X		X		
13	Establece normas de conducta son claras para todos los estudiantes.	X		X		X		
14	Está alerta al comportamiento de los estudiantes.	X		X		X		
15	Realiza un monitoreo preventivo en las sesiones de clase.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. Conducción de la enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Las actividades de aprendizaje que diseño son coherentes con el objetivo de clase.	X		X		X		
17	Utilizo diversos tipos de motivación para lograr aprendizajes efectivos en mis estudiantes.	X		X		X		
18	La planificación de su clase responde al proceso de aprendizaje.	X		X		X		
19	Sus materiales son apropiados para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

20	Propongo actividades a realizar en clase considerando los estilos de aprendizaje de mis estudiante.	X		X		X		
21	Monitoreo la realización de las actividades individuales o grupales durante la sesión d clase.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg./ Zárate Gutiérrez Gabriela **DNI: 09688202**

Especialidad del validador: Administración de la Educación

28 de mayo del 2022

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Imagen gerencial							
1	El director logra que su trabajo fluya organizadamente.	X		X		X		
2	El director apoya el trabajo que realizo en la institución.	X		X		X		
3	El director demuestra interés en mis actividades como docente.	X		X		X		
4	EL director propicia una comunicación asertiva.	X		X		X		
5	El director me orienta en las funciones de la institución.							
	DIMENSIÓN 2. Relaciones sociales							
6	El personal encargado de la institución fomenta un ambiente de trabajo adecuado.	X		X		X		
7	En la institución se propicia el trabajo colaborativo en las comisiones de trabajo.	X		X		X		
8	En la institución, durante el trabajo diario se evidencia un trato agradable entre los colegas.	X		X		X		
9	En la institución se respetan las ideas y distintas creencias de todos.	X		X		X		
10	En la institución, durante las reuniones de trabajo se expresan ideas y puntos de vista con respeto.	X		X		X		
11	En la institución las relaciones interpersonales son de confianza y cordialidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. Toma de decisiones							
12	En la institución se pide la opinión de todos para la toma de decisiones institucionales	X		X		X		
13	En la institución existen mecanismos de resolución de conflictos cuando se presentan.	X		X		X		
14	Los directivos de la institución mantiene una comunicación asertiva con los profesores.	X		X		X		
15	En la institución la comunicación es fluida y pertinente en todas las instancias o niveles.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4. Tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En las institución las condiciones de trabajo son adecuadas para el dictado de clases.	X		X		X		
17	La asignación de la carga de trabajo responde a sus expectativas.	X		X		X		
18	La institución provee las condiciones necesarias para realizar su trabajo (artículos de oficina, computadoras, impresoras).	X		X		X		
19	En la institución se dan orientaciones claras para realizar el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano DNI: 31683051

Especialidad del validador: Mg. Orientación educativa

Lima, 6 de junio del 2022

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Evaluación de los aprendizajes							
1	Emplea la evaluación formativa para mejorar los resultados de los estudiantes.	X		X		X		
2	Utiliza de técnicas (rúbrica, lista de cotejo) para la evaluación formativa de los estudiantes.	X		X		X		
3	Socializa con sus estudiantes los objetivos de aprendizaje.	X		X		X		
4	Explica a los estudiantes la rúbrica de evaluación.	X		X		X		
5	Realiza una retroalimentación para las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
6	Aplica evaluaciones alternativas para asegurar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7	Propicia la coevaluación de los aprendizajes.	X		X		X		
8	Promueve la autoevaluación de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. Manejo de clase	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se comunica asertivamente con sus estudiantes.	X		X		X		
10	Promueve el trabajo en equipo en los estudiantes.	X		X		X		
11	Aplica diferentes estrategias de enseñanza.	X		X		X		
12	Mantiene una conducta adecuada en clase.	X		X		X		
13	Establece normas de conducta son claras para todos los estudiantes.	X		X		X		
14	Está alerta al comportamiento de los estudiantes.	X		X		X		
15	Realiza un monitoreo preventivo en las sesiones de clase.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. Conducción de la enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Las actividades de aprendizaje que diseño son coherentes con el objetivo de clase.	X		X		X		
17	Utilizo diversos tipos de motivación para lograr aprendizajes efectivos en mis estudiantes.	X		X		X		
18	La planificación de su clase responde al proceso de aprendizaje.	X		X		X		
19	Sus materiales son apropiados para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

20	Propongo actividades a realizar en clase considerando los estilos de aprendizaje de mis estudiante.	X		X		X		
21	Monitoreo la realización de las actividades individuales o grupales durante la sesión d clase.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano DNI: 31683051

Especialidad del validador: Mg. Orientación educativa

Lima, 6 de junio del 2022

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Imagen gerencial							
1	El director logra que su trabajo fluya organizadamente.	X		X		X		
2	El director apoya el trabajo que realizo en la institución.	X		X		X		
3	El director demuestra interés en mis actividades como docente.	X		X		X		
4	EL director propicia una comunicación asertiva.	X		X		X		
5	El director me orienta en las funciones de la institución.							
	DIMENSIÓN 2. Relaciones sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El personal encargado de la institución fomenta un ambiente de trabajo adecuado.	X		X		X		
7	En la institución se propicia el trabajo colaborativo en las comisiones de trabajo.	X		X		X		
8	En la institución, durante el trabajo diario se evidencia un trato agradable entre los colegas.	X		X		X		
9	En la institución se respetan las ideas y distintas creencias de todos.	X		X		X		
10	En la institución, durante las reuniones de trabajo se expresan ideas y puntos de vista con respeto.	X		X		X		
11	En la institución las relaciones interpersonales son de confianza y cordialidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. Toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la institución se pide la opinión de todos para la toma de decisiones institucionales	X		X		X		
13	En la institución existen mecanismos de resolución de conflictos cuando se presentan.	X		X		X		
14	Los directivos de la institución mantiene una comunicación asertiva con los profesores.	X		X		X		

15	En la institución la comunicación es fluida y pertinente en todas las instancias o niveles.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. Tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En las institución las condiciones de trabajo son adecuadas para el dictado de clases.	X		X		X		
17	La asignación de la carga de trabajo responde a sus expectativas.	X		X		X		
18	La institución provee las condiciones necesarias para realizar su trabajo (artículos de oficina, computadoras, impresoras).	X		X		X		
19	En la institución se dan orientaciones claras para realizar el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jara Aguirre, Chantal Juan

DNI: 25451905

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Educativa

Lima, 5 de junio del 2022

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Evaluación de los aprendizajes							
1	Emplea la evaluación formativa para mejorar los resultados de los estudiantes.	X		X		X		
2	Utiliza de técnicas (rúbrica, lista de cotejo) para la evaluación formativa de los estudiantes.	X		X		X		
3	Socializa con sus estudiantes los objetivos de aprendizaje.	X		X		X		
4	Explica a los estudiantes la rúbrica de evaluación.	X		X		X		
5	Realiza una retroalimentación para las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
6	Aplica evaluaciones alternativas para asegurar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7	Propicia la coevaluación de los aprendizajes.	X		X		X		
8	Promueve la autoevaluación de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. Manejo de clase	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se comunica asertivamente con sus estudiantes.	X		X		X		
10	Promueve el trabajo en equipo en los estudiantes.	X		X		X		
11	Aplica diferentes estrategias de enseñanza.	X		X		X		
12	Mantiene una conducta adecuada en clase.	X		X		X		
13	Establece normas de conducta son claras para todos los estudiantes.	X		X		X		
14	Está alerta al comportamiento de los estudiantes.	X		X		X		
15	Realiza un monitoreo preventivo en las sesiones de clase.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. Conducción de la enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Las actividades de aprendizaje que diseño son coherentes con el objetivo de clase.	X		X		X		
17	Utilizo diversos tipos de motivación para lograr aprendizajes efectivos en mis estudiantes.	X		X		X		
18	La planificación de su clase responde al proceso de aprendizaje.	X		X		X		
19	Sus materiales son apropiados para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

20	Propongo actividades a realizar en clase considerando los estilos de aprendizaje de mis estudiante.	X		X		X		
21	Monitoreo la realización de las actividades individuales o grupales durante la sesión d clase.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jara Aguirre, Chantal Juan

DNI: 25451905

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Educativa

Lima, 5 de junio del 2022

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: El clima institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022							
Autor:							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la influencia del clima institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la influencia del clima institucional en la evaluación del aprendizaje en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia del clima institucional en el manejo de la clase en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia del clima institucional en la evaluación del aprendizaje en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.</p> <p>Determinar la influencia del clima institucional en el manejo de la clase en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe influencia del clima institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe influencia del clima institucional en la evaluación del aprendizaje en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.</p> <p>Existe influencia del clima institucional en el manejo de la clase en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.</p> <p>Existe influencia del clima institucional en</p>	Variable 1: Clima institución			<p>Escala: Ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Deficiente 19 - 44 Regular 45 - 69 Eficiente 70 - 95</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Niveles y rangos
			Imagen gerencial	Imagen del director	5		
				Cualidades del director			
				Estilo de liderazgo			
			Relaciones sociales	Ambiente de trabajo	6		
				Relaciones del equipo			
				Comportamiento de las autoridades			
			Toma de decisiones	Participación de la toma de decisiones	4		
				Comunicación de la toma de decisiones			
Tareas	Asignación de la carga de trabajo	4					
	Condiciones ambientales						
Variable 2: Desempeño docente			<p>1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. Algunas veces (AV) 4. Casi Siempre (CS) 5. Siempre (S)</p> <p>Inicio 21 - 48 Regular 49 - 77 Excelente 78 - 105</p>				
Dimensiones	Indicadores	Ítems					
Evaluación de los aprendizajes	Uso de evaluación formativa	8					
	Metas de aprendizaje para los alumnos						
	Retroalimentación y evaluación informal						
	Equidad y consistencia de la evaluación						

¿Cuál es la influencia del clima institucional en la conducción de la enseñanza en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022?	Determinar la influencia del clima institucional en la conducción de la enseñanza en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.	la conducción de la enseñanza en una Institución Educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022.	Manejo de la clase	Interacción de alumnos	7		
				Manejo de enseñanza			
				Comportamiento adecuado			
				Monitoreo del comportamiento			
			Conducción de la enseñanza	Actividades coherentes con las metas	6		
				Instrucciones coherentes con las metas			
				Material eficiente para el aprendizaje			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Explicativa Diseño: No experimental de corte y transversal Método: Hipotético – deductivo Enfoque: Cuantitativo	Población censal: Está constituido por 90 docentes de la institución mencionada.	Variable 1: Clima institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Mujica y Pérez (2008) Año: 2022 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los docentes de una institución educativa mencionada.		DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones INFERENCIAL: Contrastación de hipótesis: Mediante regresión logística ordinal			
		Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Contreras et. al. (2013) Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los docentes de una institución educativa mencionada					

Anexo 5. Base de dato de la prueba piloto de las variables

	Clima institucional																		
	Imagen gerencial					Relaciones sociales						Toma de decisiones				Tareas			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5
2	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5
3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5
4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3
5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4
6	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1
8	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5
9	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1

	Desempeño docente																				
	Evaluación de los aprendizajes								Manejo de clase							Conducción de la enseñanza					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	4	5	1	5
2	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	2	5	5	1	5
3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	1	3	5	1	5
4	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5
5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	1	4	3	2	4
6	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4
7	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	1	4	1	1	2
8	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	2	3	5	3	5
9	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1

Anexo 6. Resultado de la confiabilidad de la variable clima institucional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	19

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	53,0000	215,571	,770	,943
VAR00002	53,0000	220,714	,663	,945
VAR00003	53,5333	224,552	,639	,946
VAR00004	54,0667	236,924	,309	,950
VAR00005	52,9333	218,495	,798	,943
VAR00006	52,9333	231,352	,516	,947
VAR00007	53,9333	218,781	,680	,945
VAR00008	54,0000	214,714	,679	,946
VAR00009	54,0667	228,210	,490	,948
VAR00010	53,9333	228,781	,829	,944
VAR00011	53,7333	219,638	,865	,942
VAR00012	53,3333	231,381	,690	,946
VAR00013	53,7333	221,352	,807	,943
VAR00014	53,6667	219,095	,834	,942
VAR00015	53,2667	230,638	,681	,945
VAR00016	52,8000	215,457	,767	,943
VAR00017	52,3333	219,667	,799	,943
VAR00018	53,2667	222,638	,845	,943
VAR00019	52,4667	220,124	,591	,947

Resultado de la confiabilidad de la variable desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	58,8889	269,861	,768	,930
VAR00002	60,1111	286,611	,736	,932
VAR00003	61,2222	307,944	,284	,938
VAR00004	59,4444	265,528	,819	,929
VAR00005	60,4444	284,028	,519	,935
VAR00006	60,1111	290,861	,441	,936
VAR00007	60,3333	285,500	,651	,933
VAR00008	58,4444	279,528	,769	,931
VAR00009	58,6667	280,250	,849	,930
VAR00010	57,6667	307,500	,313	,937
VAR00011	59,3333	282,000	,546	,935
VAR00012	60,4444	279,278	,776	,931
VAR00013	58,8889	295,611	,532	,935
VAR00014	58,7778	261,694	,854	,928
VAR00015	60,5556	309,778	,058	,940
VAR00016	58,4444	269,778	,822	,929
VAR00017	60,4444	279,278	,776	,931
VAR00018	58,8889	295,611	,532	,935
VAR00019	58,7778	261,694	,854	,928
VAR00020	60,5556	309,778	,058	,940
VAR00021	58,4444	269,778	,822	,929

Anexo 7. Juicio de experto

Tabla 1

Validación de juicio de expertos.

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1.	Mg. Zárate Gutiérrez Gabriela	Aplicable
Experto 2.	Mg. Virginia Asunción Cerafin Urbano	Aplicable
Experto3.	Dr. Chantal Jara Aguirre	Aplicable

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de las variables.

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Clima institucional	0.948	19
Desempeño docente	0.934	21

Nota: Análisis Estadístico SPSS

Anexo 8. Base de dato de las muestras

Clima institucional																									
Imagen gerencial						Relaciones sociales						Toma de decisiones				Tareas									
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11		12	13	14	15		16	17	18	19			
1	4	4	5	4	4	21	4	3	5	5	4	4	25	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	77	
2	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	5	26	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	16	83
3	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	18	83
4	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	5	19	4	5	4	5	5	18	87
5	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	94
6	4	5	5	4	5	23	4	3	4	4	5	4	24	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	20	86
7	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	92
8	1	5	4	5	5	20	5	4	4	5	4	3	25	5	5	4	5	19	3	5	3	5	5	16	80
9	4	4	5	3	3	19	4	4	1	4	3	4	20	3	4	4	3	14	4	4	4	4	4	16	69
10	5	5	4	5	5	24	4	5	4	4	4	4	25	3	4	4	4	15	3	5	3	5	5	16	80
11	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	19	2	5	2	5	5	14	83
12	4	5	4	3	5	21	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	89
13	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	77
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	95
15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	95
16	4	4	5	5	5	23	5	2	2	2	1	2	14	4	4	4	4	16	4	2	4	2	2	12	65
17	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	4	19	2	5	2	5	5	14	84
18	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	18	92
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	28	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	20	91
20	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	4	3	25	3	4	5	5	17	4	5	4	5	5	18	83
21	3	4	4	4	4	19	5	4	5	4	4	4	26	4	4	3	3	14	3	4	3	4	4	14	73
22	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	79
23	5	5	4	4	5	23	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	16	87
24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	3	4	3	4	4	14	87
25	4	5	4	3	4	20	5	4	3	3	4	4	23	5	5	5	4	19	3	4	3	4	4	14	76
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	95
27	4	5	5	5	5	24	5	2	5	5	5	3	25	5	4	3	5	17	4	4	4	4	4	16	82
28	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	20	3	4	3	4	4	14	86
29	2	5	5	5	4	21	5	3	1	4	5	4	22	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	16	78
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	95
31	5	3	4	4	4	20	4	5	3	4	5	3	24	4	4	5	4	17	3	3	3	3	3	12	73
32	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	20	3	4	3	4	4	14	82
33	4	5	4	5	5	23	4	3	4	4	5	4	24	5	5	4	5	19	4	5	4	5	5	18	84
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	95
35	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	20	2	5	2	5	5	14	87
36	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	75
37	5	5	5	5	5	25	5	4	3	3	5	5	25	5	5	5	5	20	3	5	3	5	5	16	86
38	4	5	5	3	3	20	4	3	2	2	5	4	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	16	76
39	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	94
40	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	18	87
41	4	5	4	4	4	21	4	3	5	4	4	3	23	4	4	4	4	16	3	4	3	4	4	14	74
42	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	93
43	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	5	20	1	5	1	5	5	12	82
44	3	5	5	3	5	21	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	20	89
45	4	4	4	5	5	22	5	4	3	5	5	5	27	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	16	84

46	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	88
47	4	4	3	3	4	18	5	5	3	5	3	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	75
48	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	88
49	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	3	15	3	3	2	3	11	3	4	3	4	14	63
50	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	3	14	3	3	4	3	13	5	5	5	5	20	70
51	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	1	9	3	1	1	3	8	1	3	1	3	8	34
52	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	12	2	4	2	4	12	52
53	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	2	9	2	1	1	1	5	2	4	2	4	12	38
54	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	51
55	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	39
56	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	2	17	3	2	3	4	12	5	5	5	5	20	65
57	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	1	14	2	1	1	3	7	2	1	2	1	6	37
58	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	4	23	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	78
59	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	3	9	4	3	4	3	14	46
60	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	4	23	4	4	3	4	15	4	5	4	5	18	74
61	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	2	13	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	54
62	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	4	25	3	3	4	4	14	5	5	5	5	20	81
63	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	4	22	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	72
64	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	3	12	4	3	3	2	12	2	4	2	4	12	48
65	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	69
66	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	2	9	3	2	3	2	10	4	5	4	5	18	47
67	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	3	19	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	63
68	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	2	9	1	1	1	1	4	2	3	2	3	10	42
69	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	39
70	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	3	16	1	1	5	3	10	5	5	5	5	20	57
71	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	1	11	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	41
72	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	4	3	4	3	14	31
73	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	1	1	10	5	3	3	4	15	5	5	5	5	20	53
74	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	3	14	4	3	3	2	12	3	4	3	4	14	54
75	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	4	4	22	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	68
76	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	1	4	18	3	2	5	4	14	5	5	5	5	20	69
77	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	3	4	21	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	84
78	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	1	3	14	3	3	3	3	12	5	5	5	5	20	63
79	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	4	4	22	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	85
80	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	3	3	20	3	4	5	5	17	5	5	5	5	20	79
81	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	3	15	3	3	2	3	11	3	4	3	4	14	63
82	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	3	14	3	3	4	3	13	5	5	5	5	20	70
83	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	1	9	3	1	1	3	8	1	3	1	3	8	34
84	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	12	2	4	2	4	12	52
85	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	2	9	2	1	1	1	5	2	4	2	4	12	38
86	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	51
87	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	39
88	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	2	17	3	2	3	4	12	5	5	5	5	20	65
89	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	1	14	2	1	1	3	7	2	1	2	1	6	37
90	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	4	23	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	78

	Desempeño docente																							
	Evaluación de los aprendizajes								Manejo de clase							Conducción de la enseñanza								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
1	5	4	1	1	1	3	4	4	23	5	1	3	3	3	3	21	3	1	2	1	1	1	9	53
2	4	4	1	1	3	2	2	3	20	3	2	3	3	2	2	17	3	3	3	4	4	3	20	57
3	4	4	3	3	4	4	4	4	30	5	3	3	4	5	4	28	4	4	3	4	3	4	22	80
4	5	4	3	4	3	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	4	3	4	21	79
5	5	4	1	1	4	4	5	5	29	4	1	4	4	2	4	23	3	2	2	4	2	4	17	69
6	5	5	1	3	5	4	5	5	33	3	2	4	5	5	5	29	5	3	4	4	4	3	23	85
7	4	4	3	3	4	3	3	4	28	4	3	4	3	4	3	25	4	3	3	4	3	3	20	73
8	5	5	4	4	4	4	3	5	34	5	4	2	4	5	4	29	5	4	5	5	5	5	29	92
9	4	3	3	3	4	3	3	4	27	5	4	4	4	4	5	30	4	5	5	4	3	5	26	83
10	4	3	2	1	2	5	4	4	25	3	3	4	4	4	4	26	2	1	1	1	3	3	11	62
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	29	104
12	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	4	5	28	102
13	4	4	3	2	3	4	4	4	28	3	2	3	4	4	4	24	3	3	3	4	3	4	20	72
14	5	5	3	3	5	5	4	5	35	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100
15	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	3	5	28	102
16	2	1	1	1	1	2	5	1	14	1	1	2	2	1	2	11	2	1	1	1	1	1	7	32
17	4	4	1	1	3	4	3	4	24	4	5	5	4	5	5	33	4	3	3	5	5	4	24	81
18	5	5	4	4	4	4	5	5	36	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	4	5	28	99
19	4	5	3	2	4	4	4	5	31	3	4	3	4	4	4	26	4	5	5	5	4	4	27	84
20	5	5	2	5	5	5	5	5	37	5	4	5	4	4	5	31	5	5	1	4	4	5	24	92
21	4	3	4	3	2	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	27	4	3	3	4	3	4	21	76
22	4	3	3	1	3	3	4	4	25	3	3	4	5	4	5	28	4	3	4	3	3	3	20	73
23	3	3	1	1	2	3	3	3	19	3	1	2	4	4	4	22	1	1	1	3	3	1	10	51
24	5	5	3	3	5	5	5	4	35	5	4	4	4	5	5	31	4	4	4	5	4	4	25	91
25	2	2	1	2	2	2	3	3	17	4	2	2	2	2	3	18	3	3	3	3	4	3	19	54
26	5	5	3	2	5	5	4	5	34	5	4	5	5	5	5	34	5	4	5	5	3	5	27	95
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	105
28	3	4	4	3	4	4	4	4	30	5	4	4	3	4	4	28	5	5	4	4	4	4	26	84
29	2	1	1	1	1	5	4	2	17	1	1	1	2	4	4	16	3	2	2	4	4	2	17	50
30	5	5	4	2	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	101
31	3	4	3	3	3	1	1	3	21	1	1	4	4	4	5	24	4	4	4	5	4	4	25	70
32	4	4	2	1	3	3	3	3	23	2	1	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	3	18	61
33	4	4	2	1	3	3	4	4	25	2	1	2	3	3	4	19	2	2	1	2	2	3	12	56
34	5	3	3	1	3	5	5	5	30	4	3	4	5	5	5	31	4	5	5	5	4	5	28	89
35	4	4	3	2	4	4	4	4	29	4	4	5	4	3	5	29	4	3	4	4	5	4	24	82
36	4	4	3	3	4	3	4	4	29	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	23	79
37	2	2	1	1	2	2	5	2	17	1	1	1	1	1	2	9	3	3	2	4	4	3	19	45
38	2	2	2	2	3	3	2	3	19	3	2	4	3	4	3	22	3	3	4	5	4	4	23	64
39	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4	4	4	5	5	5	32	4	5	5	4	4	5	27	96
40	5	4	4	4	4	5	5	4	35	5	4	4	4	5	5	32	5	4	5	5	3	5	27	94
41	4	4	2	3	3	4	3	4	27	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	5	4	4	25	78
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	29	104
43	4	3	5	2	4	4	5	4	31	4	4	5	4	5	5	32	5	4	5	5	4	5	28	91
44	5	4	5	2	3	4	5	5	33	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	4	5	28	95
45	3	4	3	1	4	4	5	3	27	1	3	2	3	4	4	20	3	2	4	4	4	3	20	67

46	4	4	2	2	4	4	4	4	4	28	4	2	3	4	4	4	4	25	4	3	3	4	3	4	21	74
47	4	4	3	3	3	2	3	3	3	25	4	3	3	3	4	2	2	21	2	3	2	4	2	3	16	62
48	5	5	4	1	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100
49	5	3	1	5	1	3	3	5	5	26	5	5	5	4	4	5	1	29	5	5	4	1	3	5	23	78
50	5	4	1	5	5	3	4	5	5	32	5	5	5	2	5	5	1	28	5	5	4	1	3	5	23	83
51	1	1	1	1	1	3	1	5	5	14	4	5	5	1	3	5	1	24	5	5	5	1	1	1	18	56
52	5	3	2	5	4	2	3	5	5	29	4	5	3	4	4	5	3	28	5	5	5	3	3	5	26	83
53	2	2	1	1	1	1	1	2	2	11	3	5	1	1	4	3	2	19	4	3	3	2	3	2	17	47
54	4	3	2	3	2	1	3	3	3	21	3	4	3	2	3	3	3	21	4	3	4	1	2	4	18	60
55	3	2	1	2	2	1	2	3	3	16	3	4	2	1	4	1	1	16	2	2	2	1	1	3	11	43
56	5	2	1	3	1	5	1	5	5	23	5	5	2	2	3	5	3	25	5	1	5	3	4	5	23	71
57	2	1	1	2	1	2	1	3	5	13	2	5	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	37
58	4	3	3	5	4	1	5	5	5	30	5	5	3	3	5	5	3	29	5	4	4	5	5	4	27	86
59	3	3	1	3	1	1	1	2	5	15	5	5	1	1	1	1	1	15	3	2	2	3	2	3	15	45
60	4	3	4	5	5	3	2	4	4	30	5	5	2	3	5	4	2	26	4	3	4	3	3	4	21	77
61	4	3	2	4	4	3	4	4	4	28	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	78
62	5	4	3	4	3	4	4	5	5	32	4	5	2	2	4	5	3	25	4	4	4	4	4	5	25	82
63	5	4	2	3	3	2	2	5	5	26	5	5	1	2	3	4	2	22	3	3	5	2	3	5	21	69
64	5	3	1	5	1	1	3	2	4	21	4	5	1	1	2	3	3	19	3	3	4	4	2	5	21	61
65	5	4	2	3	3	3	4	5	5	29	4	5	3	3	3	5	2	25	3	5	5	3	4	5	25	79
66	4	2	1	5	2	3	2	3	4	22	4	5	2	3	3	3	1	21	2	5	5	3	2	4	21	64
67	5	3	3	1	3	3	4	5	4	27	4	4	3	1	3	5	3	23	3	4	1	4	4	5	21	71
68	4	3	2	2	1	1	3	4	2	20	2	2	1	1	1	4	2	13	5	2	1	1	1	4	14	47
69	5	1	1	5	1	1	5	5	5	24	5	5	1	1	1	5	5	23	5	5	1	1	1	5	18	65
70	5	3	4	1	1	1	5	3	2	23	1	5	4	1	1	5	1	18	1	5	5	4	2	5	22	63
71	3	1	2	3	1	1	2	3	3	16	3	4	3	3	2	3	1	19	3	2	3	2	2	3	15	50
72	3	2	1	2	1	1	1	3	4	14	4	5	1	1	2	2	2	17	4	4	4	1	2	3	18	49
73	5	5	3	4	4	1	3	5	5	30	5	5	3	1	4	5	5	28	5	5	3	4	4	5	26	84
74	4	4	3	4	3	3	2	2	2	25	3	4	3	4	3	4	3	24	4	4	4	2	4	4	22	71
75	3	4	3	3	3	2	3	5	4	26	4	5	3	2	4	5	3	26	4	4	5	3	4	3	23	75
76	5	1	5	3	4	1	1	3	3	23	3	5	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	4	5	29	85
77	5	4	5	4	5	4	5	5	5	37	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	29	100
78	5	3	3	3	3	2	3	2	2	24	4	4	1	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	5	21	66
79	5	4	5	4	5	3	5	5	5	36	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	29	99
80	5	5	5	5	5	3	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	29	102
81	5	3	1	5	1	3	3	5	5	26	5	5	5	4	4	5	1	29	5	5	4	1	3	5	23	78
82	5	4	1	5	5	3	4	5	5	32	5	5	5	2	5	5	1	28	5	5	4	1	3	5	23	83
83	1	1	1	1	1	3	1	5	4	14	4	5	5	1	3	5	1	24	5	5	5	1	1	1	18	56
84	5	3	2	5	4	2	3	5	4	29	4	5	3	4	4	5	3	28	5	5	5	3	3	5	26	83
85	2	2	1	1	1	1	1	2	3	11	3	5	1	1	4	3	2	19	4	3	3	2	3	2	17	47
86	4	3	2	3	2	1	3	3	3	21	3	4	3	2	3	3	3	21	4	3	4	1	2	4	18	60
87	3	2	1	2	2	1	2	3	3	16	3	4	2	1	4	1	1	16	2	2	2	1	1	3	11	43
88	5	2	1	3	1	5	1	5	5	23	5	5	2	2	3	5	3	25	5	1	5	3	4	5	23	71
89	2	1	1	2	1	2	1	3	2	13	2	5	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	37
90	4	3	3	5	4	1	5	5	5	30	5	5	3	3	5	5	3	29	5	4	4	5	5	4	27	86