

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN**  
**GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUACRACHUCO**  
**HUÁNUCO 2023**

Tesis para obtener el grado académico de:  
**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y**  
**ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

**AUTORES**

Br. Cecilia Verónica Monzón Julián  
Br. José Martín Veliz Salazar

**ASESOR**

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala  
<https://orcid.org/0000-0003-2421-548X>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de la Calidad

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. . Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Mg. Emilio Augusto Rosario Pacahuala con DNI N°40872575, como asesor de la tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUACRACHUCO HUÁNUCO 2023, desarrollada por los bachilleres Br. Cecilia Verónica Monzón Julián con DNI N°40353565 y Br. José Martín Veliz Salazar con DNI N°44571115, del Programa de: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



-----  
**Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala**

**ORCID: 0000-0003-2421-548X**

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

**Vicerrectora académica**

Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

**Director de la Escuela de Posgrado (e)**

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrectora de Investigación (e)**

Mg. Renato Sebastian Palomino Asenjo

**Secretario General (e)**

## DEDICATORIA

*Quiero expresar mi profundo agradecimiento y reconocimiento a mis queridos padres Bertha y José, aunque ya fallecidos siempre me formaron en buenos valores y me enseñaron que todo esfuerzo es bueno, así como a mis hermanos: Manuel, Sonia, Marisol, Susana y Robert, demás familiares y a mi novio Gabriel en su conjunto, por ser la fuente inagotable de inspiración que impulsa mi incansable búsqueda de la excelencia. Su apoyo incondicional y amor han sido el motor que impulsa mi constante deseo de superación y crecimiento personal. A través de su ejemplo y dedicación, encuentro la motivación para desarrollarme continuamente como un profesional más competente, avanzando con determinación en mi trayectoria de vida.*

*Cecilia*

*Quiero expresar mi sincero agradecimiento y profundo amor a mi querida madre, quien ha sido el faro que ilumina mi camino y el sostén inquebrantable en cada paso de mi vida. A mi familia, mi mayor fuente de inspiración y el motor que impulsa cada uno de mis desafíos. Su presencia no solo enriquece mi vida, sino que también me alienta a perseguir incansablemente cada sueño, recordándome la importancia de esforzarme por un futuro lleno de logros y felicidad.*

*José*

## AGRADECIMIENTO

*En primer lugar, expresamos nuestra profunda gratitud a Dios por bendecirnos y permitirnos alcanzar este punto en nuestro viaje. Su gracia ha hecho realidad el sueño de convertirnos en profesionales, a pesar de los desafíos que hemos enfrentado. Nos ha sostenido y guiado, dándonos fuerza para seguir adelante sin desfallecer.*

*Extendemos nuestro agradecimiento a los dedicados docentes de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI". A lo largo de estos años, su sacrificio, paciencia y respaldo han sido fundamentales en nuestra formación profesional. Valoramos profundamente su experiencia, paciencia, apoyo continuo y la confianza depositada en nosotros como alumnos, elementos clave que han contribuido significativamente a nuestra competencia y crecimiento.*

*Además, queremos agradecer a todas aquellas personas que, de diversas maneras, nos han brindado su ayuda para superarnos. Sus contribuciones han sido invaluableles en nuestro camino hacia el éxito. Cada gesto de apoyo ha sido un impulso adicional que nos ha permitido vencer obstáculos y alcanzar nuestras metas.*

*Los autores*

## DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, Cecilia Verónica Monzón Julián con DNI N°40353565 y José Martín Veliz Salazar con DNI N°44571115, egresados de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUACRACHUCO HUÁNUCO 2023, la que consta de un total de 104 páginas, en las que se incluye 14 tablas y 5 figuras, más un total de 44 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores.



Firma

Br. Cecilia Verónica Monzón Julián  
DNI 40353565



Br. José Martín Veliz Salazar  
DNI 44571115

## ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD .....	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA .....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA .....	32
2.1 Enfoque, tipo .....	32
2.2 Diseño de la investigación.....	32
2.3 Población, muestra y muestreo.....	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	34
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	35
2.6 Aspectos éticos en investigación .....	36
III. RESULTADOS.....	37
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES .....	53
VI. RECOMENDACIONES.....	54
VII. REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	61
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....	61
ANEXO 2: Ficha técnica.....	65
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	67
ANEXO 4: Carta de presentación .....	68
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	69
ANEXO 6: Consentimiento informado .....	70
ANEXO 7: Matriz de consistencia .....	74
ANEXO 8: Validación de instrumentos .....	75
ANEXO 9: Base de Datos.....	100
ANEXO 10 Imagen de Porcentaje de Turnitin .....	104

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Docentes que conforman la población de estudio .....	33
Tabla 2 Docentes que conforman la muestra de estudio.....	34
Tabla 3 Prueba de fiabilidad de los cuestionarios .....	35
Tabla 4 Clima institucional y desempeño docente en la I.E. “Huayna Cápac” .....	37
Tabla 5 Comunicación y desempeño docente en la I.E. “Huayna Cápac”- Huacrachuco .	38
Tabla 6 Motivación y desempeño docente en la I.E. “Huayna Cápac”- Huacrachuco .....	40
Tabla 7 Confianza y desempeño docente en la I.E. “Huayna Cápac”- Huacrachuco .....	41
Tabla 8 Participación y desempeño docente en la I.E. “Huayna Cápac”- Huacrachuco ....	43
Tabla 9 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	44
Tabla 10 Correlación entre el clima institucional y el desempeño docente .....	45
Tabla 11 Correlación entre la comunicación y el desempeño docente .....	45
Tabla 12 Correlación entre la motivación y el desempeño docente .....	46
Tabla 13 Correlación entre la confianza y el desempeño docente.....	47
Tabla 14 Correlación entre la participación y el desempeño docente .....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Dispersión de datos de las variables clima institucional y desempeño docente ...	38
Figura 2	Dispersión de datos de la dimensión comunicación y el desempeño docente.....	39
Figura 3	Dispersión de datos de la dimensión motivación y el desempeño docente .....	40
Figura 4	Dispersión de datos de la dimensión confianza y el desempeño docente .....	42
Figura 5	Dispersión de datos de la dimensión participación y el desempeño docente .....	43

## RESUMEN

En la presente indagación se planteó como propósito principal determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E “Huayna Cápac”, Huacrachuco, Huánuco – 2023. La estrategia metodológica empleada se fundamentó en un enfoque cuantitativo de naturaleza básica, con un diseño no experimental de tipo transversal y correlacional. La muestra consistió en 28 profesores, y se empleó una encuesta a través de un cuestionario como técnica para recopilar los datos de las variables. Los resultados revelaron una relación significativa ( $p < 0,05$ ) y positivamente alta ( $r = 0,749$ ) entre el clima institucional y el desempeño docente, lo que respalda la hipótesis de la investigación. Específicamente, se identificaron relaciones destacadas entre la comunicación, la motivación, la confianza y la participación, y el desempeño docente. Se concluye que las variables investigadas en los docentes de la institución educativa “Huayna Cápac” tienen una asociación directa, por lo que se recomienda implementar programas de desarrollo profesional continuo adaptados a las necesidades específicas identificadas en la evaluación del desempeño docente.

***Palabras clave:*** Clima, desempeño, docente, relación

## ABSTRACT

The main purpose of this research was to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance at the "Huayna Capac" school, Huacrachuco, Huanuco - 2023. The methodological strategy used was based on a quantitative approach of a basic nature, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The sample consisted of 28 teachers, and a questionnaire survey was used as a technique to collect data on the variables. The results revealed a significant ( $p < 0.05$ ) and positively high ( $r = 0.749$ ) relationship between institutional climate and teaching performance, which supports the research hypothesis. Specifically, prominent relationships were identified between communication, motivation, trust and participation, and teaching performance. It is concluded that the variables investigated in the teachers of the "Huayna Capac" educational institution have a direct association, so it was recommended to implement continuous professional development programs adapted to the specific needs identified in the evaluation of teacher performance.

**Keyword:** Climate, performance, teacher, relationship.

## I. INTRODUCCIÓN

La creciente importancia de la competitividad y los avances significativos en diversos campos han llevado a un reconocimiento cada vez mayor de la relevancia del clima organizacional para las empresas y organizaciones. En consecuencia, es imperativo dar preferencia al bienestar y la satisfacción de los trabajadores, teniendo en cuenta elementos como la motivación, la participación en la administración, así como la relevancia de la compensación y el liderazgo en el entorno laboral. Estas consideraciones son esenciales para asegurar un efecto positivo en el desempeño de los empleados en sus roles respectivos y para favorecer a la organización en su totalidad (Iglesias-Armenteros et al., 2020).

A nivel internacional, se evidencia que, en muchos centros educativos, como lo destaca Otrębski (2022) en su estudio realizado en Polonia, el clima institucional no es muy favorable. Los profesores encuestados no perciben su trabajo como algo cercano a la perfección, consideran que sus condiciones laborales son medias y enfrentan retos al alcanzar de forma coherente sus objetivos profesionales. Además, Toropova et al. (2021) señalan problemas notables en la satisfacción laboral de los educadores en el contexto sueco, relacionados con condiciones de trabajo y bienestar profesional, incluyendo diferencias con colegas, insatisfacción con la carga de trabajo, autonomía restringida, falta de incentivos y condiciones laborales.

Por otro lado, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2018), el normal desempeño de los educadores en Corea se ve afectado por la escasez de oportunidades de desarrollo profesional, la limitada autonomía durante las sesiones de instrucción, así como la insuficiencia de incentivos y motivación. En algunas regiones, como Japón, los programas de desarrollo personal para docentes priorizan principalmente el material basado en el conocimiento, mientras que los aspectos relacionados con los atributos personales, las actitudes y la motivación no se enfatizan adecuadamente.

El Perú, no es ajeno al problema del clima institucional en los ámbitos educativos, investigaciones como la de Saavedra (2023) en Lima indican que el 94,3% de los docentes consideran que el clima institucional es poco favorable, mientras que Vásquez (2023) concluye que solo el 56,30% perciben un clima institucional adecuado. Cancho (2021) destaca conflictos interpersonales y falta de colaboración en instituciones educativas, afectando el avance en el desempeño docente. Por otro lado, según Pacco y Damian (2023),

el bajo nivel del desempeño de los educadores se evidencia en la disminución de la eficacia del aprendizaje de los alumnos. Este declive puede atribuirse a una planificación inadecuada de las actividades pedagógicas, a una comprensión insuficiente de las realidades contextuales de los alumnos que influyen en sus procesos de aprendizaje y a una gestión inadecuada de las competencias necesarias para una enseñanza eficaz.

Considerando que el clima organizacional dentro de una institución juega un papel crucial a la hora de facilitar un rendimiento óptimo entre los empleados. Esto se debe principalmente al impacto positivo que tienen las buenas relaciones interpersonales en el fomento de un ambiente cálido y de mutuo acuerdo (Chuquihuanca et al., 2022). Las instituciones deben abordar diversos desafíos asociados al reconocimiento de la carrera pública docente, mejorar la preparación de los profesores para su efectiva participación en la gestión escolar, reconocer el valor de sus aportes educativos en el aula, nutrir el talento docente a través de oportunidades de desarrollo profesional, mejorar los incentivos, respetar los límites personales y proporcionar estímulos permanentes, dada la naturaleza exigente de la profesión docente (Esquerre y Pérez, 2021).

La problemática existente en la institución educativa Huayna Cápac, ubicada en Huacrachuco, Huánuco, refleja una realidad que no difiere de las diversas situaciones presentes en el país. El deterioro del clima institucional ha sido notable debido a la gestión deficiente del personal directivo, jerárquico y docentes a lo largo del tiempo. En muchos casos, este deterioro se atribuye a la administración inapropiada por parte del personal directivo, así como a la divulgación de datos obtenidos por parte de los docentes y sus representantes, generando un ambiente en tensión que ha concentrado las acciones de la corporación educativa. Además, la eficacia laboral de los profesores se ha visto afectada por la carencia comunicativa por parte de las autoridades, así como por la conducta inapropiada de ciertos individuos o docentes que violan las reglas establecidas en el reglamento propuesto por el Centro Educativo.

Por todo lo expuesto, el clima institucional dentro del entorno educativo es un factor crucial a la hora de configurar el apoyo y la eficacia de los profesores. Por consiguiente, es imperativo abordar este aspecto para mejorar el rendimiento de los profesores, lo que a su vez fomenta la motivación de los alumnos por el aprendizaje (Rugel-Sono et al., 2023). En consecuencia, debido a la presencia de problemas que vinculan al entorno institucional y al rendimiento de los docentes, ya sean designados o contratados, resulta esencial realizar este estudio con el propósito principal de establecer la eventual conexión entre estos factores. Por

lo tanto, dada la continuación de dificultades vinculadas al ambiente institucional y a los rendimientos de los docentes, tanto nombrados como contratados, es imperativo llevar a cabo el presente estudio, que tiene como objetivo identificar el posible vínculo entre estas variables. Planteándose la siguiente interrogante general: ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco- 2023? y como específicos se tuvo: a) ¿Cuál es la relación existente entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco- 2023? b) ¿Cuál es la relación existente entre la motivación y el desempeño de los docentes de la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco- 2023? c) ¿Cuál es la relación existente entre la confianza y el desempeño de los docentes de la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco- 2023? d) ¿Cuál es la relación existente entre la participación y el desempeño de los docentes de la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco- 2023?

Para dar respuesta a las interrogantes planteadas, este estudio tuvo como objetivo principal: Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023; teniendo como específicos: a) Identificar la conexión entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023. b) Establecer el vínculo entre la motivación y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023. c) Definir la interconexión entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023. d) Precisar la conexión entre el nivel de participación y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco – 2023.

La presente investigación se justifica desde una perspectiva teórica, ya que se ha centrado en la identificación de alternativas para mejorar y optimizar la gestión educativa institucional. Los enfoques conceptuales desarrollados buscan promover un desempeño docente efectivo, con la aspiración de generar un impacto positivo en todos los integrantes de la comunidad educativa. El objetivo a largo plazo es la mejora del ambiente institucional con el fin de alcanzar la excelencia en la educación.

Desde el punto de vista social, la relevancia de este estudio radica en la identificación del vínculo existente entre el ambiente institucional y el rendimiento de los profesores en el Centro Educativo Huayna Cápac, ubicado en Huacrachuco, Huánuco. Se busca proporcionar una explicación a una problemática que afecta a numerosos centros educativos de gestión pública, con consecuencias directas en la enseñanza educativa de los escolares y en el logro de sus metas de aprendizaje. La investigación tiene como propósito generalizar el

conocimiento sobre este problema, comprender sus implicaciones y explorar posibilidades para mejorar las variables de estudio, así como analizar la conexión e interacción entre ellas.

Desde un enfoque práctico, la investigación tiene como objetivo proporcionar información valiosa para directivos, líderes, profesores y personal administrativo sobre la relación entre los factores analizados. Se espera que estos hallazgos sean utilizados para implementar políticas de intervención que aborden las deficiencias identificadas y refuercen los aspectos positivos. Los resultados obtenidos en el estudio se perciben como útiles para impulsar mejoras tanto en la gestión educativa en general como en la gestión del capital humano, especialmente en los centros educativos.

En el plano metodológico, la importancia de la investigación reside en que las técnicas e instrumentos empleados pueden extrapolarse a otras investigaciones similares. Comprender los indicadores de ambiente organizacional y el rendimiento de los profesores resulta fundamental para verificar si están logrando los resultados deseados y para identificar acciones necesarias en caso de desviaciones. El análisis del clima institucional proporcionará un conocimiento actualizado y complejo sobre la relación entre las variables en estudio, siendo valioso como apoyo para la toma de decisiones dentro de la administración institucional.

Finalmente, la investigación también tiene relevancia pedagógica al centrarse en la interacción entre las evaluaciones docentes y el desarrollo profesional, con un enfoque en competencias. Reconociendo la diversidad de la enseñanza y cómo los maestros forman su carácter con diversos conocimientos, esta investigación presenta un desafío para la presentación, asimilación e implementación de acciones por parte del cuerpo docente en diferentes entidades educativas, especialmente aquellas involucradas en la presente investigación.

Respecto a los antecedentes, en relación con las variables en estudio en el plano internacional, tenemos las siguientes indagaciones: Flórez y Sardón (2020) condujeron un estudio con la finalidad de identificar el rendimiento de los maestros en las escuelas primarias pertenecientes a la Red Educativa Rural Maranura, explorando la posible influencia de los directivos en el ambiente institucional y el rendimiento de los maestros. Los hallazgos del estudio amparan la propuesta de implementar capacitación continua y asegurar el cumplimiento efectivo de las responsabilidades laborales. Este trabajo de investigación también contribuye como referencia para futuras investigaciones, tanto en

aspectos teóricos como prácticos, promoviendo enfoques educativos innovadores con el objetivo de elevar el rendimiento laboral en entidades educativas.

López et al. (2018) realizaron un estudio en Ecuador con el objetivo de demostrar una correlación entre el clima escolar y el desempeño docente en escuelas públicas. Se utilizó una técnica cuantitativa básica, no experimental, mediante la cual se administró una encuesta a un total de 207 instructores a través de 13 escuelas públicas. Los resultados de la encuesta indican que la satisfacción de los profesores con su entorno de trabajo y las relaciones interpersonales dentro de la escuela son factores significativos que contribuyen a su rendimiento, mientras que el salario, la infraestructura de la escuela y los recursos materiales resultaron tener niveles más bajos de satisfacción. Los investigadores llegaron a la conclusión de que la motivación de los profesores aumenta con la presencia de un clima escolar positivo en sus experiencias cotidianas. Este hallazgo subraya la necesidad de priorizar los esfuerzos para reforzar las iniciativas destinadas a cultivar dicho clima, ya que es crucial para el establecimiento de escuelas exitosas.

Otrębski (2022) en su investigación realizado en Polonia, con el objetivo de establecer la correlación entre el clima organizativo (escolar) y la satisfacción laboral del profesorado. Adoptando el enfoque cuantitativo de tipo básico, nivel correlacional, considerando como muestra a 214 profesores de los niveles de primaria, secundaria y bachillerato, empleando como instrumento el cuestionario. Los resultados indican que la valoración que hacen los profesores del clima organizativo predice significativamente sus niveles de satisfacción laboral y sus emociones relacionadas con el trabajo. Concluyó que un clima positivo se correlaciona positivamente con altos niveles de satisfacción y emociones positivas, mientras que un clima negativo se correlaciona negativamente con la satisfacción y suscita sentimientos negativos.

En su investigación realizada en la India, Kaur et al. (2021) se propusieron analizar el clima educativo de una institución y examinar su conexión con factores relevantes. La investigación utilizó una estrategia transversal dentro de un entorno institucional, utilizando el cuestionario DREEM para recopilar datos de una muestra de 527 estudiantes universitarios de MBBS. Los resultados indican que la institución educativa examinada muestra preferencia por un ambiente agradable y tiene una relación estadísticamente significativa con el periodo formativo de sus alumnos. Los investigadores llegaron a la conclusión de que la institución exhibía un ambiente instructivo favorable. Esto implica un

fortalecimiento de las prácticas favorables y posibilidades potenciales de mejora en otros ámbitos.

Toropova et al. (2021) en su estudio realizado en Suecia, con la finalidad de identificar la asociación entre la satisfacción laboral del profesorado y las condiciones de trabajo. La investigación se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo de tipo no experimental con un nivel correlacional. Los resultados del estudio revelaron una correlación significativa entre el entorno de trabajo en las escuelas y el nivel de satisfacción laboral experimentado por los profesores. Los criterios que mostraron una mayor correlación con la satisfacción laboral de los profesores fueron la carga de trabajo docente, la colaboración docente y las evaluaciones de los instructores sobre la disciplina de los alumnos en el entorno escolar. Además, se observó que la correlación entre el nivel de colaboración docente y la satisfacción laboral tenía un mayor protagonismo entre los educadores varones.

A nivel nacional, Saavedra (2023) realizó un estudio con el propósito principal de identificar la relación entre entorno institucional y desempeño docente en un Centro Educativo ubicado en el distrito del Rímac. El estudio se enmarcó en un enfoque básico, de nivel correlacional. Fue de corte transversal no experimental. La población sujeta a estudio fue la totalidad de los docentes, que comprendía a 70 profesionales que trabajaban en el Centro Educativo. Se empleó la técnica de encuesta, además, se administraron dos cuestionarios politómicos ordinales con una escala de Likert como herramienta de medición. Los resultados revelaron una correlación positiva de magnitud media de 0,536 entre el clima institucional y el rendimiento docente. Concluyó que las variables indagadas se correlacionan significativamente. También, Quispe (2022) llevó a cabo una investigación con el propósito de estudiar la asociación entre ambiente institucional y rendimiento de los profesores en un Centro Educativo en Puno. Presento un enfoque aplicado, de diseño no experimental. trabajando con una muestra representativa que constó de 49 profesores, quienes respondieron un cuestionario que contenía 40 ítems validados mediante el juicio de expertos. Los hallazgos, revelaron que se evidencia una relación significativa entre ambiente institucional y el rendimiento de los profesores.

Valladares y Pinedo (2023) en su investigación desarrollado en Lima, con la finalidad de evaluar la asociación entre clima organizacional y desempeño docente. La presente indagación utilizó una metodología cuantitativa, concretamente el enfoque hipotético deductivo y un diseño descriptivo correlacional. La muestra consistió en 63 instructores a los que se administraron dos cuestionarios con escalas de respuesta tipo Likert. Los hallazgos

señalaron un coeficiente de correlación de 0,531, indicando así una relación positiva moderada entre las variables. Además, el nivel de significancia de 0,000 indica que esta relación es estadísticamente significativa. En consecuencia, los investigadores concluyeron que existe una correlación significativa, de magnitud moderada y representativa entre las variables analizadas.

Mamani (2022) en su trabajo de investigación realizado en Lima, con el objetivo principal de establecer la asociación entre el clima organizacional y el desempeño docente. El estudio utilizó un enfoque fundamental y empleó una metodología no experimental, transversal y correlacional. La muestra del estudio incluyó un total de 80 educadores. Para la recogida de datos se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados del estudio revelaron una asociación directa, significativa y sólida ( $\rho = 0,608$ ,  $p < 0,05$ ) entre el entorno organizativo y el rendimiento de los profesores. El estudio llegó a la conclusión de que un clima organizativo positivo repercutía positivamente en el desempeño docente.

Pacco y Damián (2023) en su investigación científica desarrollado en Lima, con la finalidad de establecer la asociación del clima institucional y el desempeño de los docentes del nivel primario. La investigación utilizó una metodología cuantitativa, a saber, una técnica básica de diseño no experimental, con un nivel descriptivo correlacional para analizar los datos recogidos de una población de 45 instructores, mediante el cuestionario. El análisis estadístico reveló un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) de 0,161, evidenciando una relación positiva débil entre las variables. Con un valor p (significación bilateral) de 0,292, se sugiere que la correlación observada carece de significancia estadística. En consecuencia, los investigadores concluyeron que no hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas.

Vásquez (2023) en su tesis desarrollado en Lima, con el objetivo de establecer la asociación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas rurales. El estudio se realizó utilizando una metodología cuantitativa, concretamente un diseño correlacional transversal. La muestra para este estudio incluyó a 64 educadores que trabajan en los niveles de preescolar, primaria y secundaria. Se utilizó un cuestionario como herramienta principal de recogida de datos. Los resultados indicaron que la mayoría de los instructores, a saber, el 56,30%, tiene una buena percepción del entorno institucional, mientras que una pequeña proporción, concretamente el 3,13%, lo considera negativo. En cuanto al rendimiento de la enseñanza, la mayoría de los profesores (54,69%) lo perciben a un nivel medio, aunque una proporción significativa (40,63%) lo percibe a un nivel inferior.

Los resultados del estudio indican una modesta correlación de 0,594, determinada por el coeficiente Rho Spearman.

Chuquihuanca et al. (2022) realizaron una investigación en Piura, con la finalidad de asociar el clima organizacional y el desempeño académico de los docentes. El enfoque utilizado en el estudio fue cuantitativo, específicamente un diseño descriptivo correlacional. La muestra consistió en 100 educadores, y se empleó una encuesta para la recopilación de datos. Uno de los resultados destacados revela una asociación moderada, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,520 y un nivel de significación de  $p = 0,520$ . Los hallazgos sugieren que un ambiente organizacional favorable está asociado con el desarrollo de una colaboración efectiva entre los individuos, lo que conduce a un mejor desempeño entre los instructores.

En el ámbito regional, Caballero (2022) desarrolló una investigación para determinar el vínculo entre dos variables fundamentales: el entorno organizacional y el rendimiento en el trabajo. Empleó una metodología aplicada de enfoque explicativo y de diseño experimental. La población sujeta a estudio incluyó a 1067 funcionarios municipales, siendo seleccionado para la muestra 283 funcionarios, mediante un muestreo probabilística. En cuanto a la recopilación de información se hizo uso de la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento. Los hallazgos señalaron que el ambiente institucional ejerce una influencia significativa en el rendimiento laboral.

Arteaga y López (2022) llevaron a cabo una investigación para poder identificar la conexión entre ambiente organizacional y rendimiento laboral de los profesores en el Centro Educativo San Agustín en Huánuco. Desde una perspectiva metodológica, se optó por el enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo - correlacional. Comprendió una población de 50 docentes. Como principal conclusión se estableció una conexión entre el ambiente institucional y el rendimiento de los profesores. De igual manera, Crevoisier y Guerra (2022) desarrollaron este estudio con el objetivo de estudiar el papel del ambiente académico en el rendimiento de los maestros en un Centro Educativo Público. El enfoque fue cualitativo y se hizo uso de una entrevista semiestructurada compuesta por 14 preguntas, que fue previamente evaluada por cinco expertos. Después de un análisis exhaustivo, se llegó a la conclusión de que el ambiente institucional en la escuela en estudio es de gran relevancia.

Jorge (2021) condujo un estudio para lograr identificar la relación entre ambiente institucional y rendimiento profesional de los empleados. Se realizó una investigación de tipo correlacional que involucró a 179 trabajadores pertenecientes al Ministerio Público de

Huánuco. Para la recopilación de datos, se utilizó una encuesta, como técnica. Los resultados revelaron que solo el 67,6% (121 trabajadores) informaron tener un ambiente institucional regular, mientras que el 81,6% (146 trabajadores) indicaron un buen desempeño laboral. Además, al nivel de confianza del 95% señalo que el ambiente institucional y el rendimiento laboral se relacionan positivamente, con una correlación de Spearman del 0,610. Asimismo, se observó que la correlación entre los sistemas abiertos y la medición de los resultados reveló una correlación positiva moderada de 0,472.

Respecto a los bases teóricos científicas; iniciaremos abordando la variable clima institucional. Para Chiavenato (2009), el entorno laboral, a menudo conocido como clima organizativo, engloba la interconexión de diversos componentes dentro de una organización. La correlación entre la motivación y los estados emocionales de los individuos y el entorno que les rodea es innegable. Estos elementos abarcan la percepción individual de la eficacia de la comunicación, las cualidades de liderazgo exhibidas por sus superiores, las posibilidades de crecimiento personal y el marco de acreditación y compensación. De igual manera Brunet (2002), refiere que el concepto de clima organizacional hace mención a las percepciones subjetivas de los empleados sobre diversos aspectos del entorno laboral, como la dinámica interpersonal, los niveles de compromiso, la calidad del liderazgo, la eficacia de la comunicación, la labor colectiva, la supervisión y la estructura de remuneración dentro de la organización.

También Robbins y Judge (2009), mencionan que el clima institucional, se trata del entorno interno que perciben subjetivamente los empleados y que repercute en su comportamiento. En esencia, el término hace mención a la percepción grupal que tienen los individuos de una organización sobre el entorno de trabajo operativo, y el consiguiente impacto de este entorno en sus niveles de motivación, satisfacción y rendimiento general en el trabajo. En la misma línea Mamani (2022), refiere que el clima institucional, viene hacer el contexto en el que los numerosos elementos de una organización interactúan entre sí. Este clima está conformado por diversos aspectos, entre ellos las pautas de comunicación, los estilos de liderazgo, las oportunidades de crecimiento y promoción, así como el sistema de reconocimiento y recompensa de los empleados. La atmósfera organizacional se compone de las distintas interpretaciones que los integrantes de una organización tienen acerca de las políticas, prácticas y procedimientos tanto formales como informales que dirigen su operación.

Por otro lado, según López et al. (2018) el concepto de clima escolar se originó a partir de investigaciones académicas sobre el entorno organizativo de las instituciones en la década de 1960. La noción actual se ha derivado e implementado desde el campo de la psicología social, con algunos ajustes, con el fin de comprender la conducta de diversos actores en las instituciones educativas. Según Aguirre (2022), la importancia del clima institucional en el entorno educativo es notable, ya que abarca la conducta de diversas partes interesadas, incluyendo a los profesores, estudiantes y administradores. En consecuencia, la gestión efectiva del clima institucional desempeña un papel crucial al facilitar el rendimiento óptimo de los profesores, promoviendo la motivación y mejorando los resultados del aprendizaje de los educandos.

En la opinión de Sapriansyah et al. (2022), el objetivo principal es la búsqueda de la excelencia, garantizando que el clima institucional vaya más allá de la mera adhesión a las normas establecidas por los participantes en la educación. Esto se extiende más allá de la mera participación, abarcando una dedicación a los diversos esfuerzos académicos, administrativos e instructivos. En la misma línea, More y Morey (2021), sostiene que la función esencial del clima institucional reside en asegurar el eficiente desempeño de las instituciones, particularmente en el campo educativo. Asimismo, para fortalecer la relevancia del clima institucional, es necesario tener en cuenta diversos aspectos, entre ellos la motivación, las relaciones humanas y el fomento de habilidades interpersonales.

Respecto al clima institucional existen muchos enfoques teóricos que los sustentan, pero en la presente investigación nos basaremos en el enfoque teórico de las relaciones humanas, de Elton Mayo, basado en la idea de que el comportamiento de los individuos en una organización está fuertemente influenciado por factores sociales y psicológicos, en contraposición a la perspectiva mecanicista que predominaba anteriormente. Esta teoría, surgida en la década de 1930, postula que el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados se ven influidos no sólo por los aspectos físicos y materiales de sus condiciones de trabajo, sino también por la dinámica social y psicológica dentro del entorno laboral. Elton Mayo, desarrollo los experimentos Hawthorne, que evidenciaron el impacto sustancial de aspectos como la atención, el reconocimiento y las interacciones interpersonales en el rendimiento de los trabajadores (Díaz y Merino, 2020).

Elton Mayo argumentaba que la productividad y el rendimiento de los empleados se veían significativamente influenciados por elementos sociales, como la atención, el reconocimiento y el sentido de pertenencia. En el entorno educativo, puede deducirse que

un clima institucional favorable, que abarque conexiones interpersonales armoniosas, asistencia emocional y un entorno de trabajo cooperativo, tiene el potencial de mejorar la eficacia docente (Ucrós y Gamboa, 2010). En este contexto, el clima institucional se refiere al entorno psicológico y social de un centro educativo. Abarca el tipo de conexiones interpersonales entre los miembros del profesorado, los administradores, los estudiantes y otras personas pertinentes implicadas en la institución. Se cree que la presencia de un clima institucional positivo contribuye a mejorar el bienestar emocional de los profesores, fomenta la colaboración y la comunicación eficaz y, en última instancia, ejerce una influencia favorable en el rendimiento docente (López et al., 2018).

Para resaltar la importancia del clima institucional, según Mamani (2022), tiene un valor significativo en la mejora del rendimiento de los empleados dentro de una empresa y desempeña un papel crucial en el sector educativo. El clima laboral percibido en un centro escolar influye directamente en la mejora del rendimiento de los profesores. Además, todas las organizaciones atribuyen la importancia de investigar el clima organizativo, examinar sus repercusiones y aplicar medidas para comprenderlo y controlarlo plenamente. Esto se debe a que el clima dentro de una organización, que abarca sus atributos y su mano de obra, constituye un sistema altamente dinámico que ejerce una influencia sustancial en la propia empresa, así como en la satisfacción de los empleados, la productividad y las tasas de rotación.

El establecimiento de un clima organizacional positivo dentro de los centros educativos es crucial para optimizar el desempeño de los profesores. Por el contrario, un clima organizativo negativo puede impedir que los profesores trabajen con eficacia (Macías y Vanga, 2021). No se puede exagerar la importancia del entorno organizativo en las escuelas, ya que permite convertir la institución educativa en una entidad unificada, caracterizada por una trayectoria definida y unas perspectivas bien definidas para el periodo siguiente. Además, un clima organizativo favorable fomenta la estimulación y el compromiso del personal docente. Estos entornos facilitan la capacidad de los profesores para sugerir ideas novedosas, participar en esfuerzos de colaboración, funcionar como una unidad cohesionada, ofrecer orientación y asistencia a los alumnos, optimizar la utilización de los recursos y materiales escolares e intercambiar conocimientos, entre otras diversas actividades (Flórez y Sardón, 2020).

En este contexto, puede observarse que, en un clima escolar propicio, los profesores mostrarán atributos proactivos, un control emocional eficaz y una inclinación notable. De

acuerdo con las conclusiones de Rožman y Štrukelj (2021), un clima debilitado dentro de una institución educativa tiene el potencial de disminuir el fervor de los profesores, influyendo así en su estado emocional, disposición y conducta. Por lo tanto, se destaca la importancia del clima laboral en relación con la satisfacción y el rendimiento de los educadores. Mientras que Olson y Jiang (2021) proponen que el clima puede no tener un impacto directo en el trabajo o el compromiso de los profesores, sus conclusiones revelan que en realidad podría servir como factor motivador que fomenta un rendimiento excepcional entre los educadores. En la presente investigación se consideró como dimensiones de la variable clima institucional la comunicación, motivación confianza, y participación, esto considerando a Martín (2000) y la investigación de Sancho y Santos (2021), las mismas que se detallan a continuación:

Dimensión motivación: La motivación, en lo que respecta al clima institucional, denota el ímpetu intrínseco que impulsa a los individuos del centro académico a dedicarse y esforzarse por cumplir sus obligaciones y deberes. Los profesores están motivados por esta fuerza para garantizar que sus alumnos alcancen el éxito académico y gocen de buena salud. Un clima institucional propicio cultiva la motivación mediante el reconocimiento, las vías de crecimiento profesional y una atmósfera que aprecia y conmemora los logros tanto individuales como colectivos (Cenas-Chacón et al., 2021). Para Chiavenato (2009), dicho fenómeno es un proceso cognitivo que provoca comportamientos que presentan cierto grado de similitud entre los individuos. Dentro de la población humana, es evidente que los individuos poseen diversos motivos, incluidos, entre otros, los valores sociales y las capacidades orientadas a objetivos, que muestran fluctuaciones y transformaciones a lo largo del tiempo. Martín (2000) menciona que el concepto de motivación, en el ámbito de los profesores, está estrechamente relacionado con el grado de satisfacción que encuentran en la institución educativa en la que trabajan. La experiencia de la satisfacción está estrechamente vinculada al reconocimiento recibido en varios ámbitos, que abarcan los ámbitos personal y profesional, así como los esfuerzos colectivos, entre otros factores.

Dimensión comunicación: Para Martín (2000), la comunicación abarca el grado de compromiso interpersonal entre individuos dentro de un contexto organizativo. El proceso abarca tanto la comunicación interna como la externa, abarcando varios ámbitos y produciéndose a distintas velocidades, que van de rápidas a graduales. Además, este fenómeno también está interconectado con el nivel de recepción de las sugerencias planteadas por cada miembro individual en todos los niveles del centro educativo.

Chiavenato (2012), señaló a la comunicación como el proceso a través del cual los individuos intercambian información y transmiten significados. Además, subrayó la importancia de la comunicación interpersonal como medio de relacionarse con las personas transmitiéndoles ideas, hechos, opiniones y creencias. Robbins y Judge (2009) proponen que se preste mayor atención a la eficacia de la comunicación dentro de una empresa, dada su asociación con la satisfacción y la motivación de los empleados. Se subraya que el proceso comunicativo abarca el intercambio de información, con independencia de las expectativas del mensaje del emisor. Se subraya la importancia de la descodificación en el receptor, basada en su realidad individual, como factor fundamental que influye en su actitud, niveles de motivación y propensión a la conformidad.

Además, la eficacia de la comunicación corporativa depende en gran medida de la utilización de la tecnología, que a menudo aporta numerosas ventajas. No obstante, es imprescindible tener en cuenta las metodologías empleadas, ya que pueden dar lugar a interpretaciones erróneas de la recepción de los mensajes o de su significado (Sancho y Santos, 2021). El principal objetivo de la comunicación dentro de una organización debe ser lograr la eficacia, y es deber de los líderes ejemplificar la importancia de la comunicación eficaz mediante la escucha activa. La comunicación eficaz es esencial para fomentar un clima de confianza entre las personas que trabajan juntas. Además, facilita la capacidad de ejercer control, dirección y orientación sobre el personal para garantizar el cumplimiento de las expectativas o normas especificadas (Cenas-Chacón et al., 2021). De lo expuesto se puede afirmar que la comunicativa del clima institucional se refiere a la calidad y la eficacia de los intercambios de información dentro del centro educativo. La comunicación eficaz y transparente entre los miembros del personal académico, la administración, los estudiantes y otras partes interesadas es vital. Esto incluye la capacidad de articular ideas, recibir críticas constructivas y mantener canales de comunicación eficaces que fomenten una comprensión global de los objetivos y las expectativas institucionales.

Dimensión participación: Martín (2000), sugirió que la definición de participación de la comunidad educativa depende del grado de implicación de sus miembros, ya sea en un ámbito concreto o en múltiples ámbitos. Esta implicación se caracteriza por la interrelación de diversas áreas y comités, que contribuyen al avance institucional, a los esfuerzos de colaboración, a la difusión de información y al desarrollo del profesorado a través de reuniones periódicas. Además, se hace hincapié en la participación dentro y fuera de la institución educativa. A la vez, Robbins y Judge (2009) señalaron que la participación

laboral se refiere al grado en que un empleado establece una conexión con su trabajo, participa activamente en él y piensa que su rendimiento laboral tiene importancia para su sentido de autovaloración. En términos alternativos, propuso que los individuos que muestran niveles más altos de participación en el trabajo demuestran un mayor compromiso y dan importancia a la naturaleza de las tareas que se les asignan.

Se refiere al nivel de compromiso mostrado por los educadores y los miembros del personal durante los diversos ejercicios académicos o recreativos organizados. Además, implica la capacidad de establecer grupos de apoyo formados tanto por alumnos como por sus familias, cuyo objetivo es mejorar la coordinación y la comunicación (Sancho y Santos, 2021). De todo lo expuesto se deduce que la participación en el clima institucional se refiere a la medida en que los individuos de la institución se implican activamente en los procesos de toma de decisiones y contribuyen a diversas actividades. Este fenómeno abarca no sólo las contribuciones individuales, sino también los elementos esenciales de la colaboración y el trabajo en equipo. En un entorno caracterizado por un clima institucional favorable, la participación activa se fomenta mediante la aplicación de marcos que facilitan la toma de decisiones en colaboración, la inclusión en los procedimientos de planificación y el avance de los esfuerzos que abarcan a toda la comunidad educativa.

Dimensión confianza: Se refiere al grado de confianza percibido dentro de una institución educativa y se demuestra por la fuerza de las interacciones entre sus miembros. Los componentes fundamentales necesarios para el éxito de la comunicación abarcan la rapidez, la cortesía, el nivel de receptividad y muchas facetas de la confianza. Es imperativo reconocer que los equipos de alto rendimiento exhiben una característica distintiva de confianza mutua entre sus miembros, en la que cada miembro confía en la integridad, personalidad y habilidades de sus homólogos. El principal objetivo de la gestión de instituciones educativas es optimizar el proceso de comunicación, con el fin de garantizar la coherencia y la seguridad. Además, pretende cultivar un ambiente de trabajo caracterizado por la confianza y la armonía, lo que en última instancia beneficia a la prestación de servicios educativos (Martín, 2000).

Se basa en la convicción de que cada persona necesita ser capaz de ejecutar sus tareas. Está generalmente aceptado que las instituciones educativas que tienen un buen rendimiento cuentan entre su personal con instructores que desprenden un alto nivel de seguridad en sí mismos, honradez y capacidad para desempeñar sus responsabilidades y dirigir a sus alumnos (Sancho y Santos, 2021). Entonces, se puede decir que la confianza en el clima

institucional se refiere a la percepción colectiva que tienen los individuos de una institución educativa de su capacidad para confiar los unos en los otros, cumplir sus respectivas obligaciones y colaborar armoniosamente en la consecución de objetivos comunes. La confianza se establece fomentando interacciones transparentes, mostrando una conducta ética y cumpliendo los compromisos de forma coherente.

En relación a la segunda variable de esta investigación, el desempeño docente desempeña un papel crucial en el ámbito de la educación, sobre todo en lo que respecta al progreso académico de los alumnos. A lo largo del tiempo, la tarea de describir con precisión esta actuación ha resultado difícil, principalmente debido a los diversos cambios en los conceptos educativos que han asignado distintas responsabilidades al profesor (Esquerre y Pérez, 2021). El desempeño docente en la presente indagación se fundamenta en la teoría del comportamiento organizacional, la cual dirige su atención hacia la persona y el colectivo que interactúan dentro del entorno organizacional. En otras palabras, esta teoría analiza la conducta humana en el contexto de las instituciones, considerando tanto la influencia del entorno organizacional en las personas como la influencia de estas en dicho entorno (Chiavenato, 2009).

Al respecto Estrada (2013), define el desempeño docente como las diversas actividades que se llevan a cabo de forma habitual dentro del aula, abarcando todas las fases del proceso de enseñanza y aprendizaje. El profesor debe ejecutar cada función con transparencia, actualización coherente y planificación eficaz. Un educador competente facilita activamente la consecución de los objetivos de aprendizaje de sus alumnos, al tiempo que fomenta un entorno de colaboración y apoyo tanto con sus colegas como con los estudiantes. Además, se mantiene al corriente de los avances actuales para perpetuar su desarrollo profesional y mejorar su enfoque pedagógico. Martínez et al. (2017), también refiere que el desempeño docente se entiende como la expresión concreta del rendimiento pedagógico, que puede evaluarse y verificarse a través de la adquisición de competencias y la consecución de los resultados previstos en el aprendizaje de los alumnos. Además, la noción de mejora se asocia comúnmente al concepto de práctica reflexiva. Por lo tanto, la consecución de los objetivos educativos y la ejecución de las tácticas se ven influidas por la calidad, la disposición y la introspección del educador.

Según Díaz y Merino (2020), el desempeño docente se define por su capacidad para desempeñar sus funciones, en las que influyen diversos factores, como las características del instructor, los alumnos, los padres y el entorno general. La eficacia de la actuación docente

queda demostrada por el diseño estratégico y la ejecución de los procedimientos pedagógicos, que comprenden la habilidad del profesor para desenvolverse en diversos escenarios y los resultados obtenidos en el rendimiento educativo de los alumnos. Igualmente, según el Ministerio de Educación (Minedu, 2022), el desempeño docente se define por la ejecución de sus tareas, en las que influyen diversos factores, como el propio profesor, los alumnos, los padres y el entorno en general. La eficacia de la actuación docente queda demostrada por la ejecución exhaustiva de los procedimientos pedagógicos, que van desde la planificación meticulosa hasta la ejecución competente. Esto abarca la destreza del profesor en el manejo de diversos escenarios y los consiguientes resultados obtenidos en términos de competencia de aprendizaje de los alumnos.

Finalmente, Fernández-Arata (2008), refiere que el desempeño docente se refiere a la gama de tareas que lleva a cabo un profesor en sus responsabilidades profesionales diarias. Estas tareas abarcan la preparación de las clases, la orientación de los alumnos, la impartición de la enseñanza, la evaluación del trabajo de los alumnos, la colaboración con otros educadores y autoridades educativas, y la participación en iniciativas de desarrollo profesional. Es decir, el desempeño docente se refiere a la labor que realiza un profesor en su rol como educador, y cómo esta labor impacta en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

La actuación de los profesores es de suma importancia para determinar el rendimiento académico, ya que está estrechamente relacionada con el entorno educativo, las características propias de los alumnos y distintos factores inherentes a la institución educativa. Del mismo modo, numerosos factores influyen en la eficacia de la actuación del profesorado, entre ellos diversas competencias, habilidades y conocimientos que informan la práctica pedagógica (Kanya et al., 2021). Además, cabe señalar que los factores internos, como la motivación, la regulación emocional y la autoeficacia, desempeñan un papel importante en el establecimiento de una gestión eficaz del aula y en el fomento de conexiones significativas con los alumnos. Estos factores, cuando se abordan adecuadamente, pueden mejorar en gran medida el compromiso y la participación activa de los estudiantes en los procesos de aprendizaje (Boybanting y Tantiado, 2023).

Del mismo modo, el desempeño del docente se ve influida por los líderes institucionales. La dinámica mencionada muestra una fuerte correlación con el entorno de la institución educativa, que repercute innegablemente en los esfuerzos profesionales del profesor. Aunque el rendimiento de los individuos dentro de una organización puede verse

influido por diversos factores organizativos, es factible abordar estos problemas aplicando estrategias de gestión eficaces y fomentando un fuerte sentimiento de identificación con la institución educativa. Estos esfuerzos pueden conducir en última instancia a una mejora del rendimiento pedagógico (Nurdin et al., 2023). El fenómeno de la globalización, unido a la accesibilidad generalizada de la información, ha generado un entorno en el que los conocimientos y la experiencia obtenidos por los profesionales pueden sufrir transformaciones o depreciarse con el paso del tiempo. En el contexto actual, es crucial que los profesionales sigan activamente una formación continua en los diversos ámbitos de sus respectivos campos (Díaz y Merino, 2020).

Además, es crucial reconocer la capacidad del profesor para liderar, dirigir y cumplir eficazmente sus responsabilidades con un sentido de entusiasmo, empatía y satisfacción, fomentando así una atmósfera que cultive la motivación de los alumnos a lo largo de las sesiones de instrucción. Se reconoce la presencia de diversas formas de motivación, que abarcan tanto factores internos como la autoestima, el afecto por uno mismo, la esperanza y la confianza en los propios talentos, como factores externos como el reconocimiento y la admiración de los demás. Estas motivaciones constituyen una importante fuente de inspiración para los profesores, ya que experimentan la sensación de sentirse estimados y apreciados (Bazán-Ramírez et al., 2021). En Perú, la actuación de los docentes se sitúa dentro de cuatro ámbitos que han sido detallados en el Marco del buen desempeño docente, el cual ha sido respaldado por el Ministerio de Educación del Perú. En este estudio, se han tomado en cuenta estos cuatro dominios como dimensiones fundamentales.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Abarca la coordinación de los esfuerzos educativos, lo que implica el desarrollo de un marco curricular, módulos de instrucción y sesiones de aprendizaje, todo ello ejecutado con una perspectiva inclusiva e intercultural. Implica la comprensión de los atributos cognitivos, tanto materiales como inmateriales, sociales, culturales y materiales fundamentales de los estudiantes. Además, requiere un dominio tanto de los contenidos disciplinarios como de los pedagógicos, junto con la capacidad para seleccionar materiales didácticos apropiados, métodos de enseñanza y técnicas de evaluación (Minedu, 2022). Se refiere a la capacidad del instructor para gestionar eficazmente las responsabilidades académicas, abarcando el desarrollo de unidades, sesiones y programación con una perspectiva inclusiva e intercultural. Esto ejemplifica una comprensión integral de la materia académica y la capacidad de diseñar ejercicios de instrucción individualizados que atienden a los atributos únicos de cada estudiante (Díaz y

Merino, 2020). Si un docente no considera o no implementa los criterios esenciales durante la preparación, podría tener un impacto desfavorable en los logros anticipados de los estudiantes. Por ende, es crucial en esta fase tener un dominio completo del plan de estudios y sus actividades, ya que pasar por alto este aspecto puede resultar en un rendimiento deficiente (Gálvez y Milla, 2018).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Implica facilitar el proceso educativo empleando una metodología que fomente los principios de inclusividad y diversidad en sus diversas formas. Hace referencia a la intervención pedagógica que utiliza el profesor con el objetivo de establecer un ambiente propicio para el aprendizaje, gestionar de manera efectiva los contenidos, motivar de manera sistemática a los estudiantes, aplicar diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como emplear recursos didácticos relevantes y significativos. Además, incluye el uso de diferentes criterios e instrumentos que permiten identificar los logros y obstáculos en el proceso educativo, así como las áreas de la instrucción que requieren mejoras (Minedu, 2022). El concepto implica facilitar el proceso educativo empleando una metodología que fomente los principios de inclusividad y diversidad en sus diversas formas. Hace alusión a la intervención educativa implementada por el docente con el propósito de crear un ambiente propicio para el aprendizaje, administrar de manera efectiva los contenidos, incentivar de manera sistemática a los estudiantes, aplicar diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como hacer uso de recursos didácticos relevantes y significativos (Esquerre y Pérez, 2021).

Se refiere a la progresión de diversas metodologías de enseñanza con el objetivo de facilitar la adquisición de conocimientos por parte de los educandos. Este enfoque implica el establecimiento de un entorno de aprendizaje que promueva la adquisición efectiva de conocimientos, la aplicación coherente de estímulos motivadores y la utilización de estrategias, recursos didácticos y criterios de evaluación adecuados. Estos elementos, en su conjunto, pretenden facilitar el éxito de los resultados del aprendizaje (Olson y Jiang, 2021).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Se trata de involucrarse activamente en la administración democrática de una institución educativa o red de instituciones educativas con el objetivo de formar una comunidad de aprendizaje. Esto implica mantener un diálogo constructivo con los diferentes participantes de la comunidad académica, participar de manera activa en la creación, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, y contribuir de manera positiva al desarrollo de un clima institucional (Minedu, 2022). Implica participar activamente en la administración escolar

desde una perspectiva democrática que priorice el aprendizaje. Implica la coordinación, desarrollo, implementación y evaluación de todas las operaciones pedagógicas del establecimiento (Díaz y Merino, 2020). Esto se refuerza en lo mencionado por Chen et al. (2023) cuando indican que la gestión educativa se sitúa dentro de un marco organizativo que abarca no sólo al equipo administrativo, sino también, y de manera destacada, al equipo docente. Estos actores, mediante sus interacciones con otras entidades, persiguen activamente la innovación curricular, ya que mantienen una correlación directa con el avance del proceso de aprendizaje.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Esto se refiere a los procedimientos y comportamientos que delimitan el establecimiento y desarrollo de la cohorte profesional de educadores. Esto requiere una autorreflexión continua sobre la propia práctica educativa y la de sus colegas, así como la participación activa en el trabajo colaborativo en grupo, la participación activa en iniciativas de desarrollo profesional y la asunción de responsabilidades por los procesos y resultados del aprendizaje. Además, abarca la gestión de datos relativos a la formulación y ejecución de la política educativa a escala nacional y regional (Minedu, 2022).

En este ámbito concreto, los educadores deben poseer la capacidad de introspección sobre sus métodos de enseñanza y participar activamente en iniciativas de aprendizaje permanente, tanto de forma independiente como en colaboración con otros, con el fin de construir y fortalecer su personalidad profesional. Además, se espera que los individuos cumplan con sus responsabilidades dentro de un marco estructurado que defienda los derechos de los demás. Esto implica mostrar sistemáticamente principios esenciales como la equidad, la responsabilidad, la integridad y la dedicación a la sociedad (Esquerre y Pérez, 2021). De acuerdo con López y Escalante (2023) esta dimensión se conceptualiza inicialmente como el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades y empleo de métodos para evaluar la información y llevar a cabo prácticas de instrucción. Además, está comprendida por el conocimiento empírico, que experimenta un desarrollo progresivo.

Finalmente, se planteó como la hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco—2023. De la misma manera se planteó las hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023. b) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023. c) Existe

relación significativa entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023. d) Existe relación significativa entre el nivel de participación y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco – 2023.

El clima institucional, se define conceptualmente, como el entorno psicológico y social de un centro educativo. Abarca el tipo de conexiones interpersonales entre los miembros del profesorado, los administradores, los estudiantes y otras personas pertinentes implicadas en la institución (López et al., 2018) y desempeño docente se define por la ejecución de sus tareas, en las que influyen diversos factores, como el propio profesor, los alumnos, los padres y el entorno en general. La eficacia de la actuación docente queda demostrada por la ejecución exhaustiva de los procedimientos pedagógicos, que van desde la planificación meticulosa hasta la ejecución competente (Minedu, 2022).

Operacionalmente, la variable clima institucional, con los objetivos de la institución fueron analizada en sus dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación. que fueron evaluados mediante un cuestionario tipo Likert, agrupados como: Bueno, Regular y Malo. En lo que respecta al desempeño docente, utilizamos una evaluación fundamentada en cuatro dimensiones esenciales. Esta evaluación se desarrolló a través de un cuestionario tipo Likert, también agrupados como: Bueno, Regular y Malo.

## II. METODOLOGÍA

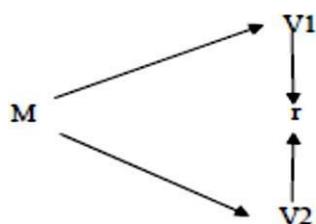
### 2.1 Enfoque, tipo

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, empleando análisis estadísticos para poner a prueba las hipótesis iniciales. Siguiendo la perspectiva de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quienes argumentaron que este método implica una secuencia de pasos para validar supuestos específicos. El proceso comienza con una idea claramente delimitada, que se utiliza para formular preguntas y objetivos de investigación. Después de revisar la literatura existente, se construye un marco teórico o perspectiva, a partir del cual se derivan hipótesis y se definen variables. Luego, se desarrolla un plan para evaluar las hipótesis, y finalmente, se extraen conclusiones diversas.

De acuerdo a su finalidad, se considera de tipo básico; a lo que Sánchez y Velarde (2019) refieren que “la ciencia básica es el aprendizaje o la investigación que se realiza con el fin de mejorar la comprensión de los fundamentos de la realidad misma en lugar de tener fines prácticos” (p. 4). Según lo mencionado, la investigación adoptó un enfoque básico, ya que no tenía la intención de abordar de manera inmediata el problema, sino simplemente ampliar la información y comprensión sobre la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución Huayna Cápac de Huacrachuco.

### 2.2 Diseño de la investigación

La investigación se llevó a cabo a través de un diseño no experimental, ya que no se realizaron manipulaciones en ninguna de las variables (Fuentes-Doria et al., 2020). En términos temporales, se clasificó como un diseño transversal, dado que la recopilación de datos tuvo lugar en un único momento. Esta elección se respalda en la teoría de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quienes explican que “los diseños no experimentales se subdividen, según el factor tiempo, en diseños transversales y longitudinales” (p. 150). Los diseños transversales, “implican la recopilación de datos en un único momento o en un período de tiempo singular” (p. 176). Dado que el estudio se situó a nivel correlacional, el esquema se estructuró de la siguiente manera:



Dónde:

M: Docentes de la I.E. “Huayna Cápac”

V1: Clima institucional

V2: Desempeño docente

r: Relación entre las variables.

### 2.3 Población, muestra y muestreo

Siguiendo la explicación de Fuentes-Doria et al. (2020), “una población se define como el conjunto de individuos que comparten características comunes y que son objeto de estudio” (p. 63). En este sentido, la población de nuestra investigación consistió en todos los docentes de la Institución Educativa “Huayna Cápac” de Huacrachuco, totalizando un grupo de 49 profesionales.

**Tabla 1**

*Docentes que conforman la población de estudio*

Sexo		Total
Masculino	Femenino	
23	26	49

*Nota.* Basados en el registro de la Institución, 2023

De acuerdo con la explicación de Salazar y Del Castillo (2018), una muestra “se define como un grupo seleccionado de una población mediante un plan de acción predefinido (muestreo), con el propósito de obtener conclusiones aplicables a toda la población” (p. 13). En este caso, la muestra comprendió a 38 docentes de la Institución Educativa “Huayna Cápac” de Huacrachuco.

**Tabla 2***Docentes que conforman la muestra de estudio*

Sexo		Total
Masculino	Femenino	
19	19	38

Considerando las características de los participantes y la accesibilidad para los investigadores, se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia. Esta elección metodológica cuenta con el respaldo de Ríos (2017), quien sostiene que “el muestreo de conveniencia no implica ninguna preparación y que las unidades se seleccionan basándose en hechos fortuitos” (p. 97).

#### **2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

Se recurrió a la técnica de encuesta para recopilar datos sobre las variables estudiadas, conforme a la definición de Arias (2020), quien expone que “la encuesta se utiliza para obtener datos en la investigación científica y consiste en la recolección de información de un grupo de individuos, permitiendo al investigador alcanzar sus objetivos de investigación” (p. 19). Como instrumento, se emplearon dos cuestionarios, de acuerdo con la explicación de Ñaupas et al. (2018), quienes argumentan que “un cuestionario implica la formulación sistemática de un conjunto de preguntas escritas cuya estructura depende de supuestos operativos y, por ende, de la identificación de variables e indicadores” (p. 291). Respecto a la variable del clima institucional, se diseñó un cuestionario que incluye las 4 dimensiones consideradas en la investigación, compuesto por 20 preguntas con 5 opciones de respuesta tipo Likert. Del mismo modo, para evaluar el desempeño docente, se aplicó un cuestionario que abarca las 4 dimensiones contempladas en la investigación, con 29 preguntas y 5 opciones de respuesta tipo Likert.

La validación de los instrumentos se llevó a cabo mediante el juicio de expertos, el cual, según la definición proporcionada por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se refiere a “la medida en que un instrumento evalúa eficazmente la variable de interés, basándose en la opinión de expertos en el campo” (p. 235). Por cual, en este estudio, profesionales expertos fueron los encargados de validar el cuestionario diseñado para evaluar el clima institucional y el desempeño docente, cuyos resultados positivos se detallan en el anexo.

En cuanto a la confiabilidad, se examinó a través de la prueba estadística de Alfa de Cronbach. Siguiendo la explicación de Fuentes-Doria et al. (2020), “esta prueba permite determinar la confiabilidad de un instrumento de evaluación Likert, es decir, su capacidad para producir consistentemente los mismos resultados en cada aplicación a la misma unidad de observación” (p. 84). Para realizar esta evaluación, se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 15 docentes. Los resultados de esta prueba indicaron coeficientes de 0,956 y 0,963, lo que sugiere una alta confiabilidad los cuestionarios.

**Tabla 3**

*Prueba de fiabilidad de los cuestionarios*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Clima institucional	0,956	20
Desempeño docente	0,963	29

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la prueba piloto.

## 2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Se emplearon análisis descriptivos e inferenciales para examinar los datos, los cuales fueron procesados a través del programa estadístico SPSS versión 27. Según la descripción de Quesada et al. (2018), la estadística descriptiva “consiste en organizar y clasificar los datos cuantitativos obtenidos durante el periodo de medición. Esto facilita la representación numérica de los rasgos, relaciones y tendencias observadas entre los temas objeto de investigación” (p. 30). En este contexto, se utilizaron tablas de contingencia para obtener una comprensión más detallada. Asimismo, se establecieron rangos para las variables mediante el uso de baremos.

Según la explicación de Ñaupás et al. (2018), el “análisis inferencial es un elemento esencial dentro del ámbito más amplio de la estadística. Su objetivo principal consiste en obtener inferencias y generalizar las características observadas a la población completa” (p. 430). Por lo tanto, dado que los datos presentan una distribución normal, se decidió utilizar una prueba de contraste paramétrica, específicamente el coeficiente de Pearson, para evaluar las hipótesis propuestas.

## **2.6 Aspectos éticos en investigación**

El marco ético de esta investigación se sustenta en tres principios fundamentales, conforme a los lineamientos propuestos por Quesada et al. (2018). En primer lugar, se destaca el principio del respeto hacia los participantes, asegurando un trato adecuado y considerado hacia aquellos que contribuyen a la investigación. En segundo lugar, se enfatiza la filantropía, promoviendo un enfoque altruista que busca el beneficio general y el avance del conocimiento en el área de estudio. Por último, se incorpora el principio de justicia, garantizando un trato equitativo y ético hacia los participantes, los investigadores y las instituciones involucradas.

Adicionalmente, es importante señalar que esta investigación se adhiere a las pautas éticas establecidas por la APA 7, asegurando un enfoque ético y profesional en todas las fases del estudio. Todos los datos obtenidos se utilizarán exclusivamente con fines de investigación, y se garantiza que no se compartirán ni divulgarán sin la autorización expresa de los participantes involucrados. Este compromiso respalda la privacidad y la confidencialidad de la información recolectada, contribuyendo a la integridad y la transparencia del proceso investigativo.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivo

**Objetivo general:** Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023.

**Tabla 4**

*Clima institucional y desempeño docente en la I.E. “Huayna Cápac”- Huacrachuco*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Clima institucional	Malo	Recuento	5	1	1	7
		% del total	13,2%	2,6%	2,6%	18,4%
	Regular	Recuento	2	16	4	22
		% del total	5,3%	42,1%	10,5%	57,9%
	Bueno	Recuento	0	4	5	9
		% del total	0,0%	10,5%	13,2%	23,7%
Total	Recuento	7	21	10	38	
	% del total	18,4%	55,3%	26,3%	100,0%	

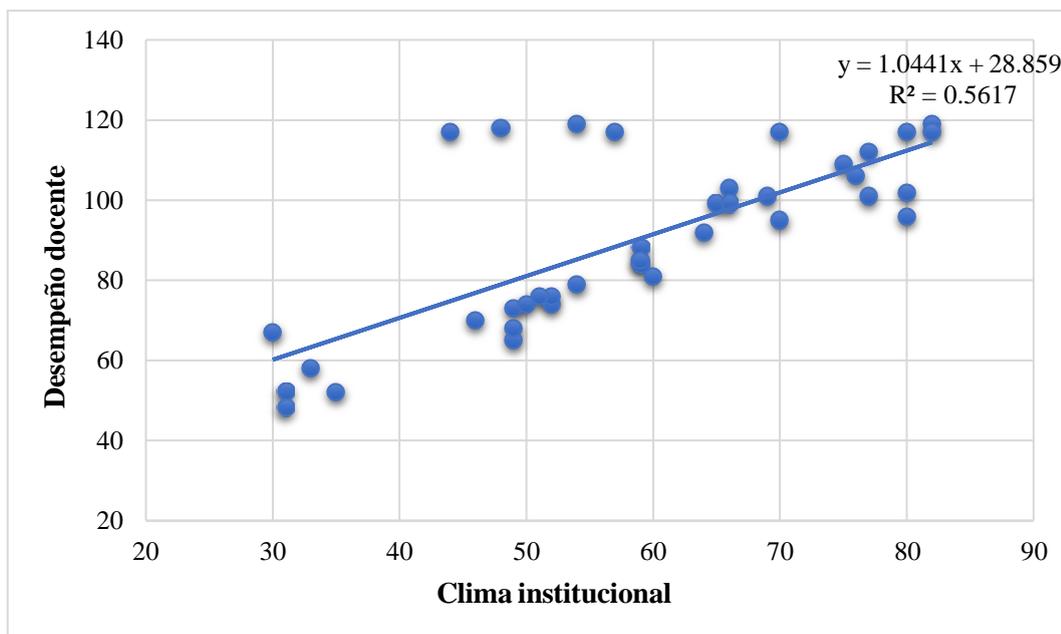
A partir de los datos estadísticos de la Tabla 4, se observa que una proporción significativa de los docentes, concretamente el 23,7%, considera que el clima institucional es bueno. Dentro de este grupo, el mayor porcentaje (13,2%) corresponde a aquellos docentes que alcanzan un desempeño también bueno. Por otro lado, el 57,9% consideran el clima institucional como regular, siendo la mayoría (42,1%) los que tienen un desempeño también regular. Finalmente se observa que el 18,4% de la población exhibe como malo el clima institucional, siendo el mayor porcentaje (13,2%) de este subgrupo el que demuestra un desempeño malo. El fenómeno observado puede atribuirse a una posible asociación positiva entre las variables inferidas.

Según la figura 1, la pendiente positiva de la línea de regresión sugiere que, por cada unidad de aumento en el clima institucional, se espera un aumento de aproximadamente 1,0441 unidades en el desempeño docente. El  $R^2$  del 56,17% indica que más de la mitad de

la variabilidad en el desempeño docente puede ser explicada por el clima institucional según este modelo.

**Figura 1**

*Dispersión de datos de las variables clima institucional y desempeño docente*



**Objetivo específico 1:** Identificar la conexión entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023.

**Tabla 5**

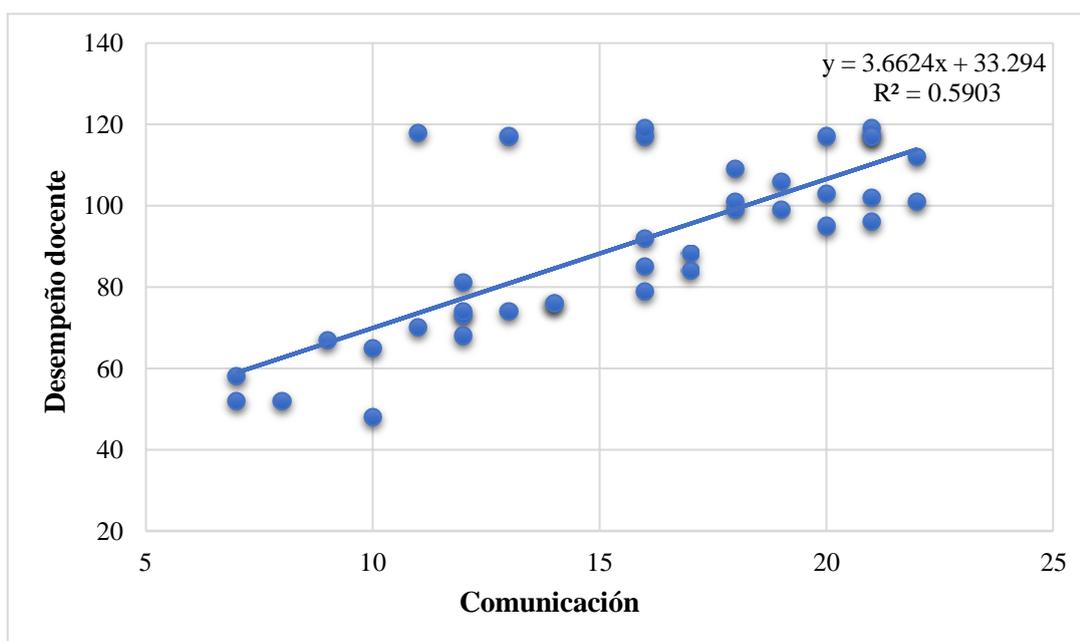
*Comunicación y desempeño docente en la I.E. “Huayna Cápac”- Huacrachuco*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Comunicación	Malo	Recuento	7	4	1	12
		% del total	18,4%	10,5%	2,6%	31,6%
	Regular	Recuento	0	12	4	16
		% del total	0,0%	31,6%	10,5%	42,1%
	Bueno	Recuento	0	5	5	10
		% del total	0,0%	13,2%	13,2%	26,3%
Total	Recuento	7	21	10	38	
	% del total	18,4%	55,3%	26,3%	100,0%	

A partir de los datos estadísticos de la Tabla 5, se observa que el 26,3% de los docentes consideran que tienen una buena comunicación. Dentro de este grupo, el mayor porcentaje (13,2%) corresponde a aquellos docentes que alcanzan un desempeño también bueno. Por otro lado, el 42,1% consideran que la comunicación es regular, siendo la mayoría (31,6%) los que tienen un desempeño también regular. Finalmente se observa que el 31,6% de la población exhibe que la comunicación es mala, siendo el mayor porcentaje (18,4%) de este subgrupo el que demuestra un desempeño malo. El fenómeno observado puede atribuirse a una posible asociación positiva entre las variables inferidas.

**Figura 2**

*Dispersión de datos de la dimensión comunicación y el desempeño docente*

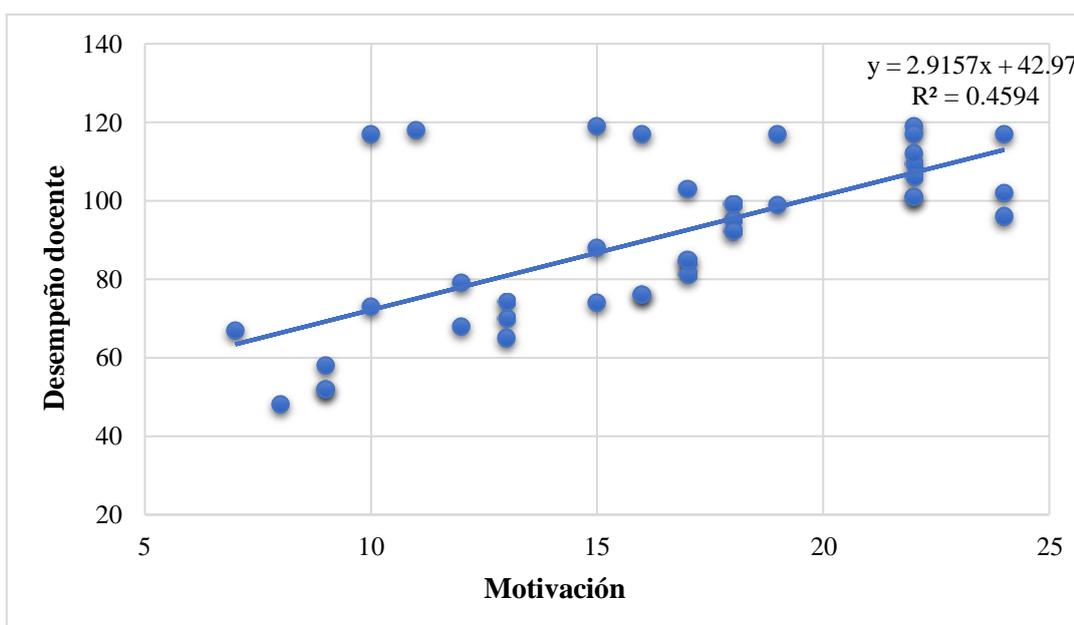


Según la figura 2, la pendiente positiva de la línea de regresión sugiere que, por cada unidad de aumento en la dimensión comunicación, se espera un aumento de aproximadamente 3,6624 unidades en el desempeño docente. El  $R^2$  del 59,03% indica que más de la mitad de la variabilidad en el desempeño docente puede ser explicada por la dimensión comunicación según este modelo.

**Objetivo específico 2:** Establecer el vínculo entre la motivación y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023.

**Tabla 6***Motivación y desempeño docente en la I.E. "Huayna Cápac" - Huacrachuco*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Motivación	Malo	Recuento	7	4	2	13
		% del total	18,4%	10,5%	5,3%	34,2%
	Regular	Recuento	0	15	7	22
		% del total	0,0%	39,5%	18,4%	57,9%
	Bueno	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0,0%	5,3%	2,6%	7,9%
Total		Recuento	7	21	10	38
		% del total	18,4%	55,3%	26,3%	100,0%

**Figura 3***Dispersión de datos de la dimensión motivación y el desempeño docente*

A partir de los datos estadísticos de la Tabla 6, se observa que el 7,9% de los docentes consideran que tienen una buena motivación. Dentro de este grupo (5,3% y 2,6%) corresponde a aquellos docentes que alcanzan un desempeño entre regular y bueno. Por otro lado, el 57,9% consideran que tienen una motivación regular, siendo la mayoría (39,5%) los que tienen un desempeño también regular. Finalmente se observa que el 34,2% de la población exhibe que la motivación es mala, siendo el mayor porcentaje (18,4%) de este

subgrupo el que demuestra un desempeño malo. El fenómeno observado puede atribuirse a una posible asociación positiva entre las variables inferidas.

Según la figura 3, la pendiente positiva de la línea de regresión sugiere que, por cada unidad de aumento en la dimensión motivación, se espera un aumento de aproximadamente 2,9157 unidades en el desempeño docente. El  $R^2$  indica que el 45,94% de la variabilidad en el desempeño docente puede ser explicada por la dimensión motivación según este modelo.

**Objetivo específico 3:** Definir la interconexión entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la I.E Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023.

**Tabla 7**

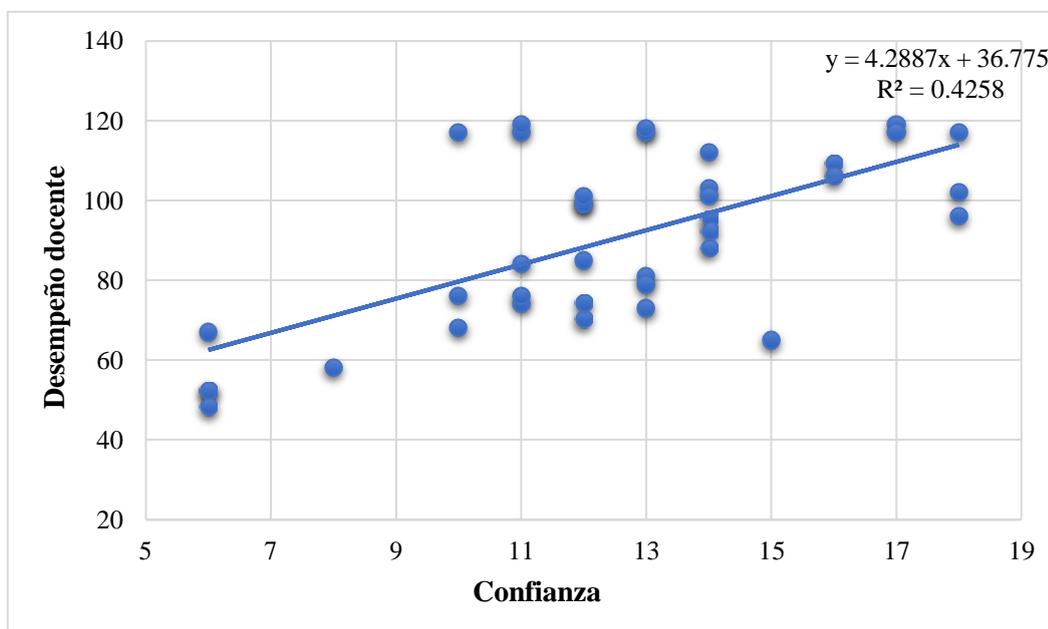
*Confianza y desempeño docente en la I.E. “Huayna Cápac”- Huacrachuco*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Confianza	Malo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	13,2%	0,0%	0,0%	13,2%
	Regular	Recuento	1	18	6	25
		% del total	2,6%	47,4%	15,8%	65,8%
	Bueno	Recuento	1	3	4	8
		% del total	2,6%	7,9%	10,5%	21,1%
Total	Recuento	7	21	10	38	
	% del total	18,4%	55,3%	26,3%	100,0%	

A partir de los datos estadísticos de la Tabla 7, se observa que el 21,1% de los docentes consideran que existe una buena confianza en la institución. Dentro de este grupo, el mayor porcentaje 10,5% corresponde a aquellos docentes que alcanzan un desempeño también bueno. Por otro lado, el 65,8% consideran que la confianza es regular, siendo la mayoría 47,4% los que tienen un desempeño también regular. Finalmente se observa que el 13,2% de la población exhibe que existe una confianza mala, siendo el mayor porcentaje 13,2% de este subgrupo el que demuestra un desempeño malo. El fenómeno observado puede atribuirse a una posible asociación positiva entre las variables inferidas.

**Figura 4**

*Dispersión de datos de la dimensión confianza y el desempeño docente*



Según la figura 4, la pendiente positiva de la línea de regresión sugiere que, por cada unidad de aumento en la dimensión confianza, se espera un aumento de aproximadamente 4,2887 unidades en el desempeño docente. El  $R^2$  indica que el 42,58% de la variabilidad en el desempeño docente puede ser explicada por la dimensión confianza según este modelo.

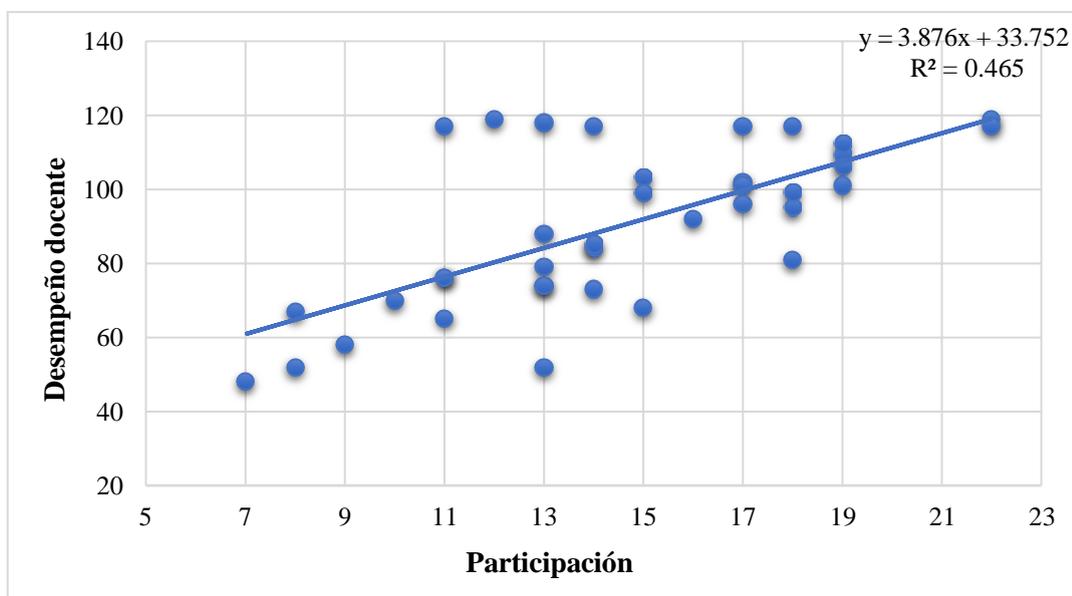
**Objetivo específico 4:** Precisar la conexión entre el nivel de participación y el desempeño docente en la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023.

A partir de los datos estadísticos de la Tabla 8, se observa que el 5,3% de los docentes consideran que tienen una buena participación en la institución. Dentro de este grupo, el mayor porcentaje 5,3% corresponde a aquellos docentes que alcanzan un desempeño también bueno. Por otro lado, el 68,4% consideran que tienen una regular participación, siendo la mayoría 47,4% los que tienen un desempeño también regular. Finalmente se observa que el 26,3% de la población exhibe que la participan es mala es decir casi nunca participan, siendo el mayor porcentaje 13,2% de este subgrupo el que demuestra un desempeño malo. El fenómeno observado puede atribuirse a una posible asociación positiva entre las variables inferidas.

**Tabla 8***Participación y desempeño docente en la I.E. "Huayna Cápac"- Huacrachuco*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Participación	Malo	Recuento	5	3	2	10
		% del total	13,2%	7,9%	5,3%	26,3%
	Regular	Recuento	2	18	6	26
		% del total	5,3%	47,4%	15,8%	68,4%
	Bueno	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	5,3%	5,3%
Total		Recuento	7	21	10	38
		% del total	18,4%	55,3%	26,3%	100,0%

Según la figura 5, la pendiente positiva de la línea de regresión sugiere que, por cada unidad de aumento en la dimensión participación, se espera un aumento de aproximadamente 3,876 unidades en el desempeño docente. El  $R^2$  indica que el 46,50% de la variabilidad en el desempeño docente puede ser explicada por la dimensión participación a según este modelo.

**Figura 5***Dispersión de datos de la dimensión participación y el desempeño docente*

## 3.2 Análisis inferencial

### 3.2.1 Prueba de normalidad

Con el propósito de verificar si los datos obtenidos en la investigación siguen una distribución normal, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, utilizando un nivel de significancia fijado en 0,05. La decisión de utilizar esta prueba se fundamentó en la consideración del tamaño de la muestra, que no supera los 50 elementos.

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Clima institucional	0,950	38	0,086
D1: Comunicación	0,941	38	0,055
D2: Motivación	0,948	38	0,075
D3: Confianza	0,945	38	0,062
D4: Participación	0,974	38	0,494
V2: Desempeño docente	0,937	38	0,054

*Nota.* Base de datos de SPSS V28

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 9, se observa que los valores de significación asociados a las variables y dimensiones son mayores a 0,05. Por este motivo, se procede a aceptar la hipótesis nula  $H_0$ . Esto sugiere que los datos recopilados en el estudio exhiben una distribución normal, lo que respalda la elección del coeficiente de correlación de Pearson como el estadístico más apropiado para calcular las correlaciones propuestas en las hipótesis.

### 3.2.2 Prueba de hipótesis

#### **Hipótesis general:**

$H_i$ : Existe relación significativa entre el entorno institucional y el rendimiento de los docentes del Centro educativo Huayna Cápac del Distrito de Huacrachuco -2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el entorno institucional y el rendimiento de los docentes del Centro educativo Huayna Cápac del Distrito de Huacrachuco -2023.

**Tabla 10**

*Correlación entre el clima institucional y el desempeño docente*

		Desempeño docente
	Correlación de Pearson	,749**
Clima institucional	Sig. bilateral (p-valor)	0,000
	N	38

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

El análisis estadístico presentado en la Tabla 10 revela una significancia con un valor de 0,000, que se sitúa por debajo del umbral preestablecido de significación de 0,05. Esta observación constituye una evidencia sólida que respalda la presencia de una relación significativa. Además, el coeficiente, con una magnitud de 0,749, indica una relación positiva alta. Por lo tanto, en base a la información estadística disponible, resulta razonable respaldar la hipótesis del estudio, que postula una asociación sustancial entre las variables.

**Hipótesis específica 1:**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la I.E. “Huayna Cápac”

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la I.E. “Huayna Cápac”

**Tabla 11**

*Correlación entre la comunicación y el desempeño docente*

		Desempeño docente
	Correlación de Pearson	,768**
Comunicación	Sig. bilateral (p-valor)	0,000
	N	38

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

El análisis estadístico presentado en la Tabla 11 revela un descubrimiento significativo con un valor p de 0,000, que se sitúa por debajo del umbral preestablecido de

significación de 0,05. Esta observación constituye una evidencia sólida que respalda la presencia de una relación significativa. Además, el coeficiente, con una magnitud de 0,768, indica una relación positiva alta. Por lo tanto, en base a la información estadística disponible, resulta razonable respaldar la hipótesis del estudio, que postula una asociación sustancial entre las variables.

**Hipótesis específica 2:**

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de los docentes de la I.E. “Huayna Cápac”

H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de los docentes de la I.E. “Huayna Cápac”

**Tabla 12**

*Correlación entre la motivación y el desempeño docente*

		Desempeño docente
Motivación	Correlación de Pearson	,678**
	Sig. bilateral (p-valor)	0,000
	N	38

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

El análisis estadístico presentado en la Tabla 12 revela un descubrimiento significativo con un valor p de 0,000, que se sitúa por debajo del umbral preestablecido de significación de 0,05. Esta observación constituye una evidencia sólida que respalda la presencia de una relación significativa. Además, el coeficiente, con una magnitud de 0,678, indica una relación positiva alta. Por lo tanto, en base a la información estadística disponible, resulta razonable respaldar la hipótesis del estudio, que postula una asociación sustancial entre las variables.

**Hipótesis específica 3:**

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño de los docentes de la I.E. “Huayna Cápac”

H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre la confianza y el desempeño de los docentes de la I.E. “Huayna Cápac”

**Tabla 13***Correlación entre la confianza y el desempeño docente*

		Desempeño docente
Confianza	Correlación de Pearson	,653**
	Sig. bilateral (p-valor)	0,000
	N	38

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

El análisis estadístico presentado en la Tabla 13 revela una significancia con un valor de 0,000, que se sitúa por debajo del umbral preestablecido de significación de 0,05. Esta observación constituye una evidencia sólida que respalda la presencia de una relación significativa. Además, el coeficiente, con una magnitud de 0,653, indica una relación positiva alta.

**Hipótesis específica 4:**

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la participación y el desempeño de los docentes de la I.E. “Huayna Cápac”

H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre la participación y el desempeño de los docentes de la I.E. “Huayna Cápac”

**Tabla 14***Correlación entre la participación y el desempeño docente*

		Desempeño docente
Participación	Correlación de Pearson	,682**
	Sig. bilateral (p-valor)	0,000
	N	38

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

El análisis estadístico presentado en la Tabla 14 revela una significancia de 0,000, que se sitúa por debajo del umbral preestablecido de significación de 0,05. Esta observación constituye una evidencia sólida que respalda la presencia de una relación significativa. Además, el coeficiente, con una magnitud de 0,682, indica una relación positiva alta. Por lo tanto, en base a la información estadística disponible, resulta razonable respaldar la hipótesis del estudio, que postula una asociación sustancial entre las variables.

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se llevó a cabo una investigación exhaustiva con el propósito de analizar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Huayna Cápac, ubicada en Huacrachuco, Huánuco, durante el año 2023. Los resultados obtenidos revelan datos significativos que arrojan luz sobre la dinámica interna de la institución. En cuanto a la percepción del clima institucional, se observa que el 23,7% de los docentes considera que el clima es bueno, mientras que el 57,9% lo califica como regular. Paralelamente, en cuanto al desempeño docente, el 26,3% de los docentes exhibe un buen desempeño, mientras que el 55,3% muestra un desempeño considerado como regular. Estos resultados indican que, a pesar de que los directivos consideran el clima institucional, existe insatisfacción entre los docentes, quienes se sienten poco motivados debido a diversas razones, como la carga laboral, la falta de atención a sus necesidades personales, y la sobrecarga de trabajo.

La ejecución de la prueba de correlación de Pearson evidenció un coeficiente de 0,749, con un nivel de significancia de 0,000, corroborando la presencia de una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente. Estos resultados concuerdan con investigaciones anteriores, como la realizada por Saavedra (2023), que identificó una correlación positiva media de 0,536 entre el clima institucional y el desempeño docente en Lima. También se relaciona con investigaciones en Puno y Lima, donde Quispe (2022) y Vásquez (2023) concluyeron en asociaciones positivas y moderadas. No obstante, se observa una discrepancia con la investigación de Pacco y Damián (2023), realizada en Lima con docentes de nivel primario, donde no encontraron una asociación estadísticamente significativa entre las variables investigadas. Esta divergencia podría atribuirse a variaciones en las variables medidas, las muestras utilizadas y las medidas específicas de clima organizacional.

Al analizar los hallazgos, encuentra respaldo teórico con la perspectiva de Brunet (2002), que señala que las condiciones ambientales en el ámbito institucional ejercen una influencia, ya sea positiva o negativa, en aquellos que la integran respecto a los objetivos establecidos por la institución. Siendo complementada con la idea planteada por Chiavenato (2009), quien sostiene que el entorno laboral ejerce una influencia directa en el comportamiento y, por ende, en el desempeño de los individuos en el ámbito laboral. Los hallazgos obtenidos subrayan la urgente necesidad de mejorar el ambiente institucional a

través de medidas dirigidas a aumentar la satisfacción de los colaboradores en su lugar de trabajo. Se enfatiza la importancia de adoptar una perspectiva que abarque tanto el aspecto humano como el profesional, ya que esto contribuirá a aumentar la motivación al percibir que los líderes tienen en cuenta las dimensiones personales y atienden a las necesidades individuales. Asimismo, se sugiere tomar en cuenta de forma coherente la participación activa de los empleados en la toma de decisiones significativas dentro de la institución, reconociendo su importancia tanto para la satisfacción laboral como para el desempeño profesional. Este enfoque comienza reflexionando sobre la relevancia de las acciones docentes en el ámbito pedagógico.

En relación al primer objetivo específico, se estableció una relación sólida y positiva ( $r: 0,768$ ) entre la dimensión de comunicación en el clima institucional y el desempeño docente, confirmando la hipótesis alternativa. Estos hallazgos refuerzan la solidez de nuestra investigación al concordar con los resultados de estudios relevantes. Por ejemplo, la investigación llevada a cabo por Sancho y Santos (2021) concluye que existe una relación directa entre la dimensión de comunicación y el desempeño docente (Spearman: 0,521). Asimismo, el estudio de Cancho (2021) determina una relación significativa y moderada entre ambas variables. De manera similar, el estudio realizado en Trujillo por Diaz y Merino (2020) concluye que la comunicación y el desempeño docente evidencian una correlación directa de grado medio y altamente significativa.

Los resultados obtenidos señalan que una mejor comunicación se relaciona con un mejor desempeño docente. Este fenómeno se explica al considerar el postulado de Martín (2000), quien sugiere que la mejora del clima institucional requiere la práctica de una comunicación asertiva, donde prevalezcan las normas de convivencia, fomentando así un entorno propicio para el desempeño de las funciones de los miembros. De acuerdo con esta perspectiva, una comunicación adecuada y fluida es crucial, ya que facilita el intercambio de estrategias y técnicas de enseñanza entre los docentes, contribuyendo así a la mejora de su desempeño. De igual manera Brunet (2002) sostiene que las percepciones de los trabajadores sobre las cualidades del entorno laboral influyen en la calidad del clima, destacando la importancia de la comunicación como uno de los pilares fundamentales para mantener a lo largo del tiempo un clima institucional adecuado que impacte positivamente en el desempeño de los docentes.

Para el segundo objetivo específico, se constató una relación elevada y positiva ( $r: 0,678$ ) entre la motivación y el desempeño docente, confirmando la hipótesis alternativa.

Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Sancho y Santos (2021), quienes concluyen que la dimensión de motivación y desempeño docente muestra una relación directa (Spearman: 0,476). Asimismo, coinciden con los hallazgos de Valladares y Pinedo (2023) en su estudio llevado a cabo en Lima, donde también concluyeron que estas variables poseen una relación moderada y positiva. También se vincula con los resultados obtenidos por Diaz y Merino (2020) en su investigación en Trujillo, donde evidenciaron una correlación directa de grado medio y altamente significativa entre la motivación y el desempeño docente.

Los resultados subrayan que los docentes muestran un mejor desempeño en sus funciones cuando experimentan niveles más elevados de motivación. Chiavenato (2009) respalda esta observación al afirmar que un clima institucional adecuado se refiere al ambiente interno que genera satisfacción en sus miembros, sugiriendo que un entorno motivador contribuye a un mejor desempeño. La perspectiva de Chiavenato se alinea con la noción de que el reconocimiento y los incentivos motivan a los docentes, mejorando su actitud hacia el desempeño y generando cambios positivos en las instituciones educativas. Adicionalmente, Otrębski (2022) resalta que la motivación constante genera lealtad hacia la institución y se percibe como interna. Sostiene que, al emplear incentivos externos, como bonificaciones, las personas centran su atención exclusivamente en los premios, perdiendo la motivación intrínseca. En consecuencia, se deduce que satisfacer las aspiraciones personales es una estrategia efectiva para fomentar la motivación interna y el compromiso.

Respecto al tercer objetivo específico se identificó una relación alta y positiva ( $r: 0,653$ ), entre la confianza y desempeño docente, validándose la hipótesis alterna. Los hallazgos coinciden con Sancho y Santos (2021), quienes, en su investigación, concluyen que la dimensión confianza y desempeño docente, evidencian una relación directa (Spearman: 0,476). También se coincide con Valladares y Pinedo (2023), quienes, en su estudio concluyeron que estas variables tienen una relación moderada y positiva. Igualmente se relaciona con la investigación de Diaz y Merino (2020), quienes concluyen que la confianza y el desempeño docente evidencia una correlación directa de grado medio y altamente significativa. Estos resultados evidencian que cuanto mejor se la confianza entre los docentes mejor será su desempeño. Respalda la teoría de Martín (2000) que refiere que los componentes fundamentales necesarios para el éxito de la comunicación abarcan la rapidez, la cortesía, el nivel de receptividad y muchas facetas de la confianza. Es imperativo reconocer que los equipos de alto rendimiento exhiben una característica distintiva de

confianza mutua entre sus miembros, en la que cada miembro confía en la integridad, personalidad y habilidades de sus homólogos. El principal objetivo de la gestión de instituciones educativas es optimizar el proceso de comunicación, con el fin de garantizar la coherencia y la seguridad.

Finalmente, en relación al cuarto objetivo específico, se evidenció una conexión destacada y positiva ( $r: 0,682$ ) entre la participación y el desempeño docente, respaldando la confirmación de la hipótesis alterna. Estos resultados son respaldados por la investigación realizada por Sancho y Santos (2021), quienes concluyeron que la dimensión de participación y desempeño docente muestra una relación directa (Spearman: 0,448). Además, se correlaciona con la investigación llevada a cabo por Diaz y Merino (2020), quienes concluyeron que la participación y el desempeño docente evidencian una correlación directa de grado medio y altamente significativa. Este respaldo indica claramente que a medida que la participación en la institución educativa mejora, también lo hace el desempeño docente. Estos hallazgos respaldan la teoría de Robbins y Judge (2009), quienes destacaron que la participación laboral se refiere al nivel en el que un empleado establece una conexión con su trabajo, participa activamente en él y percibe que su rendimiento laboral tiene relevancia para su sentido de autovaloración. Los individuos que exhiben niveles más elevados de participación en el trabajo demuestran un mayor compromiso y asignan importancia a la naturaleza de las tareas que les son asignadas.

Con el paso del tiempo, las instituciones educativas atraviesan un proceso dinámico en el cual el cambio se presenta como el único elemento constante. Este continuo cambio plantea nuevos desafíos, ya que diversos factores como la sociedad, la política, la tecnología y el medio ambiente, entre otros, instan a estas instituciones a formar estudiantes con habilidades y competencias que respondan a las demandas de la sociedad. Al concluir sus estudios, estos estudiantes se encontrarán en un entorno en el cual interactuarán con otros jóvenes que compiten por las mismas oportunidades. En este contexto, la formación integral se posiciona como el factor diferenciador crucial para alcanzar sus metas. Por esta razón, las instituciones educativas requieren cultivar un clima institucional propicio que contribuya de manera positiva a mejorar la calidad educativa y que mantenga una estrecha conexión con la comunidad, beneficiando a todos sus miembros.

Los resultados obtenidos son específicos de la Institución Educativa Huayna Cápac en Huacrachuco, Huánuco, durante el año 2023, por lo que la generalización a otras instituciones educativas o contextos podría ser limitada. La medición del clima institucional

y desempeño docente se basa en la percepción de los docentes, lo cual puede estar sujeto a sesgos individuales y variaciones subjetivas. Aunque la prueba de correlación de Pearson muestra una relación positiva significativa, esta no implica causalidad. Otros factores no considerados en este estudio podrían influir en la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. Además, existen variables externas que no fueron controladas en el estudio y que podrían afectar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, como cambios en la dirección de la institución o eventos inesperados.

Pero como fortalezas del estudio, se tiene que el estudio abordó no solo la relación general entre el clima institucional y el desempeño docente, sino que desglosó específicamente dimensiones clave como la comunicación, motivación, confianza y participación, brindando una comprensión más detallada. Los hallazgos fueron respaldados por teorías relevantes en pedagogía, proporcionando un fundamento sólido para las conclusiones obtenidas y vinculando los resultados a la literatura existente. La comparación con estudios previos realizados en Lima, Puno y otros lugares proporciona una perspectiva más amplia y fortalece la validez de los resultados al demostrar consistencia con investigaciones similares. Las recomendaciones finales del estudio proporcionan orientación práctica para mejorar el ambiente institucional, ofreciendo medidas específicas que podrían beneficiar tanto al personal docente como a la calidad educativa.

## V. CONCLUSIONES

- Primera: En cuanto al objetivo general, se ha confirmado de manera concluyente que en la Institución Educativa Huayna Cápac-Marañón existe una correlación altamente significativa ( $p < 0,05$ ;  $r = 0,779$ ) y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente. Este hallazgo respalda de manera sólida la hipótesis de investigación planteada.
- Segunda: La conexión entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Huayna Cápac es notable, presentando una correlación significativa, altamente positiva y sólida ( $p < 0,05$ ;  $r = 0,687$ ). En otras palabras, una comunicación más efectiva se refleja directamente en un desempeño docente más elevado.
- Tercera: De igual manera, la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Huayna Cápac es destacada, mostrando una correlación significativa, positiva y alta ( $p < 0,05$ ;  $r = 0,678$ ). Esto implica que una mayor motivación entre los docentes se traduce en un desempeño más destacado.
- Cuarta: Además, la relación entre la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Huayna Cápac es evidente, presentando una correlación significativa, positiva y alta ( $p < 0,05$ ;  $r = 0,653$ ). Es decir, una confianza más sólida entre los miembros de la institución se refleja en un desempeño docente más destacado.
- Quinta: Finalmente, la relación entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Huayna Cápac es significativa, positiva y alta ( $p < 0,05$ ;  $r = 0,682$ ). En resumen, una mayor participación por parte de los educadores en la institución conlleva a un desempeño docente más elevado.

## VI. RECOMENDACIONES

- Primera: Implementar un programa integral de bienestar para el personal docente, abordando específicamente las preocupaciones identificadas en la carga laboral, la atención a las necesidades individuales y la gestión del tiempo. De igual manera establecer un programa continuo de desarrollo profesional que se adapte a las necesidades identificadas en la evaluación del desempeño docente, ofreciendo oportunidades de formación en las áreas específicas donde se evidencien debilidades.
- Segunda: Establecer un plan de capacitación en habilidades de comunicación para todos los miembros del personal educativo, enfocándose en la promoción de la asertividad y la creación de un espacio propicio para el intercambio de ideas y estrategias pedagógicas.
- Tercera: Diseñar un programa de reconocimientos y incentivos que reconozca públicamente los logros y esfuerzos de los docentes, promoviendo así un ambiente motivador. Asimismo, se sugiere realizar encuestas periódicas para identificar las preferencias de incentivos.
- Cuarta: Establecer sesiones regulares de trabajo en equipo y desarrollo de confianza, utilizando ejercicios y dinámicas que fortalezcan las relaciones interpersonales entre los miembros del personal docente y administrativo.
- Quinta: Crear un comité de participación docente que permita a los educadores involucrarse activamente en la toma de decisiones relevantes para la institución, asegurando que sus opiniones sean valoradas y consideradas en el proceso de mejora continua.

## VII. REFERENCIAS

- Aguirre, L. L. (2022). Clima institucional: Una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Arias, J. L. (2020). *Métodos de investigación online: Herramientas digitales para recolectar datos* (2.<sup>a</sup> ed.). Arias Gonzáles, José Luis. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Arteaga, N. F., y López, E. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Institución Educativa San Agustín, Huánuco, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5555>
- Bazán-Ramírez, A., Pérez-Morán, J. C., y Bernal-Baldenebro, B. (2021). Criteria for Teaching Performance in Psychology: Invariance According to Age, Sex, and Academic Stage of Peruvian Students. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 764081. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.764081>
- Boybanting, J. V., y Tantiado, R. C. (2023). Emotional Intelligence and Teaching Performance of Teachers. *Emotional Intelligence and Teaching Performance of Teachers*, 129(1), 12-12. <https://doi.org/10.47119/IJRP1001291720235288>
- Brunet, L. (2002). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas.
- Caballero, L. (2022). *Clima institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113445>
- Cancho, N. D. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. La Oroya—2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92351>
- Cenas-Chacón, F. Y., Blaz-Fernández, F. E., y Castro-Mendocilla, W. E. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza—UGEL N°02 – 2020. *Polo del Conocimiento*, 6(5), 964-979. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>

- Chen, K., Lin, J., Wang, Z., Chen, K., y Yang, J. (2023). Teaching Performance of Chemistry Teachers in Chinese Mainland during the COVID-19 Pandemic: A Content Analysis Study. *Journal of Chemical Education*, 100(4), 1466-1475. <https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.2c00873>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.<sup>a</sup> ed.). Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143>
- Chuquihuanca, N., Fernández, M. M., Lecca, L. N., Estrada, S. V., Morales, A. del C., Herrera, M. F., y Campoverde, G. R. (2022). Clima organizacional en una institución escolar del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 225-234. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.14>
- Crevoisier, L. R., y Guerra, S. del P. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes* [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/1013>
- Díaz, E. E., y Merino, T. del R. (2020). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel N°03 – Trujillo – 2017. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15), 181-207. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3906>
- Esquerre, L. A., y Pérez, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: Una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-21. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Estrada, L. (2013) *El desempeño docente*. Editorial Universidad de Carabobo.
- Fernández-Arata, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: Un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a07.pdf>
- Flórez, A., y Sardon, D. L. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista de Ciencias Naturales: Programa Académico: Ciencia, Tecnología y Ambiente de la Facultad de Ciencias de la Educación*, 2(1), 157-162. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8423744>
- Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., y Díaz Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos*,

- herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables.* Universidad Pontificia Bolivariana. <https://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Hernández -Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mc Graw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Iglesias-Armenteros, A. L., Torres-Esperón, J. M., y Mora-Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: Revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1727897X2020000601189&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727897X2020000601189&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Jorge, M. D. (2021). *Clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8595>
- Kanya, N., Fathoni, A. B., y Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(4), 1462-1468. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21693>
- Kaur, M., Sidhu, T., Mahajan, R., y Kaur, P. (2021). Evaluation of the institutional educational environment by using the dundee ready educational environment measure. *International Journal of Applied and Basic Medical Research*, 11(2), 85. [https://doi.org/10.4103/ijabmr.IJABMR\\_470\\_20](https://doi.org/10.4103/ijabmr.IJABMR_470_20)
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M., y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: Un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 39(35). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html>
- López, R. G., y Escalante, M. (2023). Gestión del clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa n° 3071 «Manuel Tobías García Cerrón». Puente Piedra Lima 2022. *IGOBERNANZA*, 6(22), 455-475. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.261>
- Macías, E. K., y Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 548-567. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>

- Mamani, N. E. (2022). El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 493-501. <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.113>
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *EDUCAR*, 27, 103-117. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.251>
- Martínez, J. E., Castillo, L., y Granda, V. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2022, julio 15). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- More, R. A., y Morey, M. O. (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(6), 1-25. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Nurdin, N., Pettalongi, S. S., Ahsan, M. N., y Febrianti, V. F. (2023). Factors affecting students' continuance intention to use teaching performance assessment application from technology continuance theory. *International Journal of Electrical and Computer Engineering (IJECE)*, 13(5), 5342-5353. <https://doi.org/10.11591/ijece.v13i5.pp5342-5353>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacio, J. J., y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.ª ed.). Ediciones de la U.
- Olson, K. J., y Jiang, L. (2021). The effects of university research and teaching climate strength on faculty self-reported teaching performance. *Higher Education Research & Development*, 40(6), 1251-1267. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1804335>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2018, 11 abril). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* <https://www.unesco.org/es/articles/que-determina-el-buendeseempeno-de-un-docente>
- Otrębski, W. (2022). The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role.

- International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6520.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- Pacco, R. A., y Damián, E. F. (2023). Clima institucional y evaluación del desempeño docente en 3 instituciones del nivel primario. Puente piedra – lima. *IGOBERNANZA*, 6(22), 961-980. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.282>
- Quezada, C., Apolo, N., y Delgado, K. (2018). Investigación científica. En *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica* (pp. 12-38). Editorial UTMACH.
- Quispe, M. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa secundaria Puno, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99572>
- Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros/libro.php?id=1662>
- Robbins, S., Judge, T., (2009). *Organizational Behavior*. Pearson Education. <http://hdl.handle.net/11718/21877>
- Rožman, M., y Štrukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775-806. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Rugel-Sono, J. L., Esteves-Fajardo, Z. I., y Tamariz-Núnjar, H. O. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4-19. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Saavedra, F. Y. (2023). *El clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Rímac, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106189>
- Salazar, C., y Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Del Castillo Galarza, Raúl Santiago.
- Sánchez, L. E., y Velarde, A. (2019). Seguimiento y evaluación de proyectos de tesis de investigación en diseño. *Revista Electrónica sobre Educación Media y Superior*, 6(11), 1-18. <https://www.cemys.org.mx/index.php/CEMYS/article/view/284>
- Sancho, M., y Santos, O. C. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N°7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020. *IGOBERNANZA*, 4(14), 78-115. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>

- Sapriansyah, R., Aslamiah, L., y Rustam, E. (2022). The Effect of Organizational Culture and Organizational Climate Through Motivation Work towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Elementary School Teachers in Lampihong. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(9), 4331-4337. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i9-46>
- Toropova, A., Myrberg, E., y Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Ucrós, M., y Gamboa, T. (2010). Clima organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*, 1, 179-190. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883013>
- Valladares, I. D. J., y Pinedo, L. D. S. (2023). Clima organizacional y evaluación del desempeño docente en el CETPRO “Carabayllo”. Carabayllo. Lima. *IGOVERNANZA*, 6(22), 315-332. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.257>
- Vásquez, M. (2023). *El clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas rurales del distrito de Carabayllo-Lima, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125617>

## ANEXOS

### ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

#### Cuestionario de clima institucional

**Puesto de trabajo:** .....

**Género:** (M) (F)

**Instrucciones:** Marque con un aspa “X” la casilla que corresponde. Asegúrese de marcar “X” solo una vez por línea. Tome en cuenta las alternativas de respuesta que se presentan a continuación:

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

N°	INDICADOR	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	<b>Variable: Clima Institucional</b>					
	<b>Dimensión: Comunicación</b>					
1	Notas que tus compañeros docentes mantienen una comunicación constante en la escuela donde trabajas					
2	Observas que tus colegas docentes son eficientes al transmitir información del centro educativo					
3	Crees que tus compañeros docentes están dispuestos a respaldar las sugerencias de los superiores del centro educativo					
4	Los docentes están de acuerdo con el cumplimiento de las normas internas del centro educativo.					
5	Se nota que los profesores cumplen los horarios y espacios de su entorno educativo.					
	<b>Dimensión: Motivación</b>					
6	Considera que los maestros se encuentran satisfechos con su trabajo en la I.E.					
7	Tiene la impresión de que los profesores son reconocidos por su destacado desempeño en la Institución Educativa.					
8	Cree que los docentes reciben valoración a su labor profesional en el Centro Educativo.					
9	Se evidencia que los profesores hacen valer su autonomía profesional en el Centro Educativo.					
10	En cuanto a la motivación de sus colegas docentes en la Institución Educativa, ¿considera que están motivados?					
11	Observa un alto nivel de relaciones interpersonales entre colegas docentes					
	<b>Dimensión 3: Confianza</b>					
12	Percibe que existe alto nivel de confianza entre colegas docentes del Centro Educativo.					

13	Observa alto grado de sinceridad en las relaciones entre docentes dentro del Centro Educativo.					
14	Nota que hay respeto entre docentes por los espacios de cada uno en el Centro Educativo.					
15	Se da una buena apreciación amical entre compañeros de trabajo de los docentes del Centro Educativo.					
<b>Dimensión: Participación</b>						
16	Observa que los maestros participan de manera activa en las actividades programadas en el Centro Educativo.					
17	Se evidencia que los maestros promueven la participación en las deliberaciones y decisiones del Centro Educativo.					
18	Tienen sus colegas docentes la predisposición a constituir parte de las diferentes comisiones del Centro Educativo.					
19	Se observa que los profesores colaboran en los equipos formados en las diversas áreas del Centro Educativo.					
20	Observa que los profesores presentan buena coordinación en el Centro Educativo.					

#### Baremos para la variable

Nivel	Mínimo	Máximo
Malo	20	47
Regular	48	74
Bueno	75	100

#### Baremos para dimensiones

Nivel	Mínimo	Máximo
Malo	5	12
Regular	13	19
Bueno	20	25

## Cuestionario de desempeño docente

**Puesto de trabajo:** .....

**Género:** (M) (F)

**Instrucciones:** Marque con un aspa “X” la casilla que corresponde. Asegúrese de marcar “X” solo una vez por línea. Tome en cuenta las alternativas de respuesta que se presentan a continuación:

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

N°	INDICADOR	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</b>					
1	Elabora la planificación pedagógica acorde a las necesidades formativas de los educandos, articula de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
2	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
6	Examina permanentemente la ejecución de su planificación pedagógica en el aprendizaje de los estudiantes					
7	Su práctica pedagógica está orientada a alcanzar logros esperados en sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
	<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
8	Examina permanentemente el impacto de las clases en el interés de los estudiantes					
9	Su práctica pedagógica está orientada a alcanzar logros esperados en los sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
10	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender					
11	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
12	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
13	Proporciona retroalimentación constructiva a los estudiantes para apoyar su desarrollo académico y personal.					
14	Fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza, adaptando su enfoque según las necesidades individuales.					
	<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>					
15	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
16	Participa en la gestión institucional, elaborando el PEI, planes de mejora continua, realiza trabajo en equipo.					

17	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
18	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
19	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
20	Colabora con los padres y la comunidad en la identificación y resolución de desafíos educativos locales.					
21	Establece mecanismos efectivos de comunicación con la comunidad para involucrar a los padres y otros miembros en el proceso educativo y la toma de decisiones escolares					
	<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					
22	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes					
23	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
24	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, dentro del marco de su trabajo profesional					
25	Interviene de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar					
26	Interviene y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
27	Colabora con colegas para identificar oportunidades de desarrollo profesional y compartir recursos educativos.					
28	Participa activamente en redes profesionales y comunidades de aprendizaje para mejorar continuamente su práctica docente.					
29	Busca y aplica constantemente nuevas estrategias pedagógicas y métodos de enseñanza basados en la investigación educativa y la innovación					

#### Baremos para la variable

Nivel	Mínimo	Máximo
Malo	29	68
Regular	69	107
Bueno	108	145

## ANEXO 2: Ficha técnica

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	<b>Cuestionario Clima Institucional</b>
<b>Autor y año:</b>	<b>ORIGINAL:</b> Br. Cecilia Verónica Monzón Julián y Br. José Martín Veliz Salazar <b>ADAPTACIÓN:</b>
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Recoger información del Clima Institucional en directivos y docentes.
<b>Usuarios:</b>	Directores y profesores.
<b>Forma de Administración Modo de aplicación:</b>	Directa; se aplicarán de manera presencial
<b>Validez:</b>  (Presentar la constancia de validación de expertos)	<b>EXPERTOS</b>  María Isabel Izquierdo Henríquez Figuroa Flores Hugo Jaime Campos Tarazona Edwin Mitchel
<b>Confiabilidad:</b>  (Presentar los resultados estadísticos)	  0,956 (Excelente Confiabilidad)

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	<b>Cuestionario de Desempeño docente</b>
<b>Autor y año:</b>	<b>ORIGINAL:</b> Br. Cecilia Verónica Monzón Julián Br. José Martín Veliz Salazar
	<b>ADAPTACIÓN:</b>
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Recoger información del desempeño docente en directivos y docentes.
<b>Usuarios:</b>	Directores y profesores.
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	Directa; se aplicarán de manera presencial
<b>Validez:</b>  (Presentar la constancia de validación de expertos)	EXPERTOS  María Isabel Izquierdo Henríquez Figueroa Flores Hugo Jaime Campos Tarazona Edwin Mitchel
<b>Confiabilidad:</b>  (Presentar los resultados estadísticos)	0,963 (Excelente Confiabilidad)

### ANEXO 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Clima institucional	El clima institucional se refiere al entorno psicológico y social de un centro educativo. Abarca el tipo de conexiones interpersonales entre los miembros del profesorado, los administradores, los estudiantes y otras personas pertinentes implicadas en la institución (López et al., 2018)	Fueron analizada en sus dimensiones: Comunicación, motivación, confianza y participación. que fueron evaluados mediante un cuestionario tipo Likert, agrupados como: Bueno, Regular y Malo	Comunicación	- Comunicación asertiva - Respeto	1-5	Cuestionario	Ordinal
			Motivación	- Autonomía - Satisfacción	6-11		
			Confianza	- Sinceridad - Bueno trato	12-15		
			Participación	- Coordinación - Participación en equipos	16-20		
Desempeño docente	Se define por la ejecución de sus tareas, en las que influyen diversos factores, como el propio profesor, los alumnos, los padres y el entorno en general. La eficacia de la actuación docente queda demostrada por la ejecución exhaustiva de los procedimientos pedagógicos, que van desde la planificación meticulosa hasta la ejecución competente (Minedu, 2022).	La medición fue basada en cuatro dimensiones claves: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Esta evaluación se desarrolló a través de un cuestionario tipo Likert, también agrupados como: Bueno, Regular y Malo.	Preparación para el aprendizaje	- Características de los estudiantes - Planificación de la enseñanza	1-7	Cuestionario	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje	-Clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática. - Dominio disciplinar - Uso de estrategias y recursos, orientados a la solución de problemas.	8-14		
			Participación en la gestión de la escuela y la comunidad.	- Activa, democrática y crítica en la gestión de la institución educativa - Respeto y corresponsabilidad con las familias y otras instituciones educativas.	15-21		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Reflexiona sobre su práctica pedagógica, experiencia institucional y reafirma su identidad profesional. - Ética y respeto de los derechos de las personas.	22-29		

## ANEXO 4: Carta de presentación



*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

Trujillo, 17 de julio de 2023

### **CARTA DE PRESENTACION N° 0186-2023/UCT-EPG-D**

Edwin Mitchel Campos Tarazona:  
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HUAYNA CAPAC

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” y, a la vez, presentarle al **Br. Cecilia Verónica Monzón Julián**, identificada con DNI N° 40353565, y al **Br. José Martín Véliz Salazar**, identificado con DNI N° 44571115, alumnos del Programa de Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUACRACHUCO HUÁNUCO 2023.**

Presento a usted a los mencionados maestrandos para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DISTRIBUCIÓN**  
Interesados, archivo EPG  
WRRP/maj

## ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo EDWIN MITCHEL CAMPOS TARAZONA, Identificado con DNI. 40997550 en mi calidad de DIRECTOR de la institución educativa "HUAYNA CÁPAC" con CODIGO MODULAR 0348222 ubicada en la ciudad de HUACRACHUCO

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A MONZON JULIAN CECILIA VERÓNICA, Identificado con DNI N° 40353565, VELIZ SALAZAR JOSÉ MARTIN Identificado con DNI N° 44571115 del Programa de Maestría en GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Base de datos del personal docente,

Información de la institución educativa.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Informe estadístico, ( ) Trabajo de Investigación, (x) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.

(x) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 40997550

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 40353565

Firma del Estudiante

DNI: 44571115

## ANEXO 6: Consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Huacrachuco, 12 de Setiembre del 2023

Director, Edwin Mitchel Campos Tarazona

Institución Educativa Huayna Cápac

Presente. –

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y al mismo tiempo presentamos como maestrantes: Cecilia Verónica Monzón Julián y José Martín Veliz Salazar, estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA del programa de Posgrado, que desarrollare el proyecto de tesis titulado: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUACRACHUCO HUÁNUCO 2023”**, con la asesoría del Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala , para ello requerimos la autorización y acceso para aplicar los instrumentos de medición a los participantes de la muestra de docentes en una institución pública 2023 y la divulgación de la filiación de la entidad con las características de la misma.

Conocedores de su alto espíritu de colaboración con la investigación que redundará no solo en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta, sino que al mismo tiempo permitirá el desarrollo de esta tesis que conduzca a la obtención del Grado de Magister, Maestro en Educación con Mención en: Gestión y Acreditación Educativa, para nosotros los Maestrantes líneas arriba.

Agradeciendo su atención a la presente. Atentamente,

NOMBRE: Cecilia Verónica Monzón Julián

FIRMA:

NOMBRE: José Martín Veliz Salazar

FIRMA:

Fecha: 14 /09/ 2023

### ASENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en el proyecto de investigación: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUACRACHUCO HUÁNUCO 2023”**

Lo que te proponemos hacer es diligencia unos cuestionarios de manera anónima y confidencial, cuya contestación dura aproximadamente 15 min. Te solicitamos responder sinceramente la información para que la investigación arroje resultados válidos. La administración se realizará en el colegio donde (estudias o laboras) actualmente.

Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento te negaras a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforman: los Maestros Cecilia Verónica Monzón Julián y José Martín Veliz Salazar, a cargo de su asesor Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala, de la Facultad de Humanidades de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”.

La información suministrada por mí será confidencial. Los resultados podrán ser publicados o presentados en reuniones o eventos con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

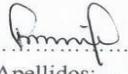
En bases de datos, todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 de 2013 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

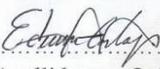
Así mismo, declaro que fui informado suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga sobre dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo el derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que conteste durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituyen compromisos del equipo de investigación responsable del mismo, me permitimos informar que asiento, de forma libre y espontánea, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de Huacrachuco, el día 02, del mes Octubre del 2023.

Firma:   
Nombre y Apellidos: DANIEL JULIÁN DE LA CRUZ PINEDO  
Documento de identificación No.: 41320615

Firma:   
Nombre y Apellidos: Leonidas M. Leila M.  
Documento de identificación No.: 44276686

Firma:   
Nombre y Apellidos: Villanueva Payajo Pedro  
Documento de identificación No.: 23084755

Firma:   
Nombre y Apellidos: EDWIN CASTORE TORRES  
Documento de identificación No.: 22486581

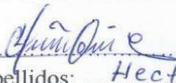
Firma:   
Nombre y Apellidos: FLORENCIO PRÍNCIPE CALDAS  
Documento de identificación No.: 23080470

Firma:   
Nombre y Apellidos: Milco Uesa Vicente  
Documento de identificación No.: 76295816

Firma:   
Nombre y Apellidos: Susana Caldas López  
Documento de identificación No.: 71344650

Firma:   
Nombre y Apellidos: MAURO CALDAS LÓPEZ  
Documento de identificación No.: 71344648

Firma:   
Nombre y Apellidos: Esteban Abraham Masque Cruz  
Documento de identificación No.: 4610357

Firma:   
Nombre y Apellidos: Hector Olivero Solís  
Documento de identificación No.: 44074316

Investigador 1: Cecilia Verónica Monzón Julián

Documento de Identidad: 40353565

Correo institucional o personal: verymoju@gmail.com

Investigador 2: José Martín Veliz Salazar

Documento de identidad: 44571115

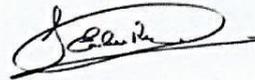
Correo institucional o personal: josemartinvs28@gmail.com

Asesor de la facultad de Humanidades: Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2421-548X>

Correo institucional: e.rosario@uct.edu.pe

Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"



## ANEXO 7: Matriz de consistencia

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Huacrachuco – 2023</p>	<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco- 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco- 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la motivación y el desempeño de los docentes de la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco- 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la confianza y el desempeño de los docentes de la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco- 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la participación y el desempeño de los docentes de la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco- 2023?</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco– 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco – 2023</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco – 2023</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco – 2023</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de participación y el desempeño docente en la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco – 2023</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco - 2023</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Identificar la conexión entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco – 2023</p> <p>Establecer el vínculo entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco – 2023</p> <p>Definir la interconexión entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco – 2023</p> <p>Precisar la conexión entre el nivel de participación y el desempeño docente en la I.E. Huayna Cápac, Huacrachuco, Huánuco – 2023</p>	<p>Clima institucional</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Confianza</p> <p>Participación</p> <p>Preparación para el aprendizaje</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje</p> <p>Participación en la gestión de la escuela y la comunidad.</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, descriptivo, correlacional.</p> <p><b>Población y Muestra:</b> Población: 49 docentes Muestra: 38 docentes</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:</b> Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p><b>Método de análisis de análisis de investigación:</b> Estadística descriptiva: Tablas de contingencia y figuras. Estadística Inferencial: Prueba de normalidad y prueba paramétrica de Pearson</p>

## ANEXO 8: Validación de instrumentos

### Constancia de validación de expertos

Estimado Validador: Mg. María Isabel Izquierdo Henríquez

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por: Cecilia Verónica Monzón Julián y José Martín Veliz Salazar, estudiantes de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUACRACHUCO 2023.**

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos,

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

#### **MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Firma y datos del estudiante



Firma

DNI N°: 40353565



DNI N°: 44571115



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Clima institucional	Comunicación	- Comunicación asertiva - Respeto	1-5	X	
	Motivación	- Autonomía - Satisfacción	6-11	X	
	Confianza	- Sinceridad - Bueno trato	12-15	X	
	Participación	- Coordinación - Participación en equipos	16-20	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Notas que tus compañeros docentes mantienen una comunicación constante en la escuela donde trabajas		X				
2	Observas que tus colegas docentes son eficientes al transmitir información del centro educativo		X				
3	Crees que tus compañeros docentes están dispuestos a respaldar las sugerencias de los superiores del centro educativo		X				
4	Los docentes están de acuerdo con el cumplimiento de las normas internas del centro educativo.		X				
5	Se nota que los profesores cumplen los horarios y espacios de su entorno educativo.		X				
6	Considera que los maestros se encuentran satisfechos con su trabajo en la I.E.		X				
7	Tiene la impresión de que los profesores son reconocidos por su destacado desempeño en la Institución Educativa.		X				
8	Cree que los docentes reciben valoración a su labor profesional en el Centro Educativo.		X				
9	Se evidencia que los profesores hacen valer su autonomía profesional en el Centro Educativo.		X				
10	En cuanto a la motivación de sus colegas docentes en la Institución Educativa, ¿considera que están motivados?		X				
11	Observa un alto nivel de relaciones interpersonales entre colegas docentes		X				
12	Percibe que existe alto nivel de confianza entre colegas docentes del Centro Educativo.		X				



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

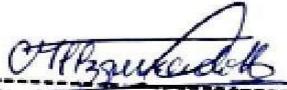
13	Observa alto grado de sinceridad en las relaciones entre docentes dentro del Centro Educativo.		X			
14	Nota que hay respeto entre docentes por los espacios de cada uno en el Centro Educativo.		X			
15	Se da una buena apreciación amical entre compañeros de trabajo de los docentes del Centro Educativo.		X			
16	Observa que los maestros participan de manera activa en las actividades programadas en el Centro Educativo.		X			
17	Se evidencia que los maestros promueven la participación en las deliberaciones y decisiones del Centro Educativo.		X			
18	Tienen sus colegas docentes la predisposición a constituir parte de las diferentes comisiones del Centro Educativo.		X			
19	Se observa que los profesores colaboran en los equipos formados en las diversas áreas del Centro Educativo.		X			
20	Observa que los profesores presentan buena coordinación en el Centro Educativo.		X			
<b>Total:</b>			<b>20</b>			

**Evaluado por:** Mg. María Isabel Izquierdo Henríquez

**D.N.I.** 18120278

**Fecha:** 15/07/2023

**Firma:**

  
**María Isabel Izquierdo Henríquez**  
Lic. EN ESTADÍSTICA  
COESPE 149



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, María Isabel Izquierdo Henríquez con Documento Nacional de Identidad N°18120278, de profesión docente, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Universidad Nacional de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario de Clima Institucional, cuyo propósito es medir el nivel del Clima Institucional en la Institución Educativa “Huayna Cápac”-Huacrachuco, a los efectos de su aplicación a los docentes de dicha Institución, 2023.

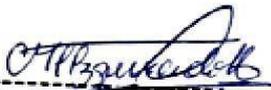
Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( **X** ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( )

Huacrachuco, a los 15 días de julio del 2023

  
María Isabel Izquierdo Henríquez  
Lic. EN ESTADÍSTICA  
COESPE 489

**IZQUIERDO HENRÍQUEZ MARÍA ISABEL**

**DNI: 18120278**

**Celular: 988181052**



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	- Características de los estudiantes - Planificación de la enseñanza	1-7	X	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática. - Dominio disciplinar - Uso de estrategias y recursos, orientados a la solución de problemas.	8-14	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Activa, democrática y crítica en la gestión de la institución educativa - Respeto y corresponsabilidad con las familias y otras instituciones educativas.	15-21	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Reflexiona sobre su práctica pedagógica, experiencia institucional y reafirma su identidad profesional. - Ética y respeto de los derechos de las personas.	22-29	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Elabora la planificación pedagógica acorde a las necesidades formativas de los educandos, articula de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.		X				
2	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes		X				
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.		X				
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.		X				
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.		X				
6	Examina permanentemente la ejecución de su planificación pedagógica en el aprendizaje de los estudiantes		X				
7	Su práctica pedagógica está orientada a alcanzar logros esperados en sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.		X				
8	Examina permanentemente el impacto de las clases en el interés de los estudiantes.		X				



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**

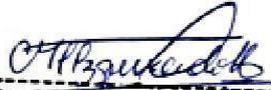
9	Su práctica pedagógica está orientada a alcanzar logros esperados en los sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X				
10	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	X				
11	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X				
12	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X				
13	Proporciona retroalimentación constructiva a los estudiantes para apoyar su desarrollo académico y personal.	X				
14	Fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza, adaptando su enfoque según las necesidades individuales	X				
15	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X				
16	Participa en la gestión institucional, elaborando el PEI, planes de mejora continua, realiza trabajo en equipo.	X				
17	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X				
18	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X				
19	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X				
20	Colabora con los padres y la comunidad en la identificación y resolución de desafíos educativos locales.	X				
21	Establece mecanismos efectivos de comunicación con la comunidad para involucrar a los padres y otros miembros en el proceso educativo y la toma de decisiones escolares	X				
22	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X				
23	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X				
24	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, dentro del marco de su trabajo profesional	X				
25	Interviene de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar	X				
26	Interviene y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X				
27	Colabora con colegas para identificar oportunidades de desarrollo profesional y compartir recursos educativos.	X				
28	Participa activamente en redes profesionales y comunidades de aprendizaje para mejorar continuamente su práctica docente.	X				
29	Busca y aplica constantemente nuevas estrategias pedagógicas y métodos de enseñanza basados en la investigación educativa y la innovación	X				
<b>Total:</b>		<b>29</b>				

**Evaluado por:** Mg. María Isabel Izquierdo Henríquez

**D.N.I.** 18120278

**Fecha:** 15/07/2023

**Firma:**

  
 María Isabel Izquierdo Henríquez  
 Lic. EN ESTADÍSTICA  
 GOESPE 169



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, María Isabel Izquierdo Henríquez con Documento Nacional de Identidad N°18120278, de profesión docente, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Universidad Nacional de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Cuestionario de Desempeño Docente**, cuyo propósito es medir el nivel del Desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Huayna Cápac”-Huacrachuco, a los efectos de su aplicación a los docentes de dicha Institución, 2023.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( **X** ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( )

Huacrachuco, a los 15 días de julio del 2023

  
María Isabel Izquierdo Henríquez  
Lic. EN ESTADÍSTICA  
COESP 149

IZQUIERDO HENRIQUEZ MARÍA ISABEL  
DNI: 18120278  
Celular: 988181052

Estimado Validador: Figueroa Flores Hugo Jaime

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por: Cecilia Verónica Monzón Julián y José Martín Veliz Salazar, estudiantes de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUACRACHUCO 2023.**

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos,

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

**MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Firma y datos del estudiante



Firma

DNI N°: 40353565



DNI N°: 44571115



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Clima institucional	Comunicación	- Comunicación asertiva - Respeto	1-5	X	
	Motivación	- Autonomía - Satisfacción	6-11	X	
	Confianza	- Sinceridad - Bueno trato	12-15	X	
	Participación	- Coordinación - Participación en equipos	16-20	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Notas que tus compañeros docentes mantienen una comunicación constante en la escuela donde trabajas		X				
2	Observas que tus colegas docentes son eficientes al transmitir información del centro educativo		X				
3	Creer que tus compañeros docentes están dispuestos a respaldar las sugerencias de los superiores del centro educativo		X				
4	Los docentes están de acuerdo con el cumplimiento de las normas internas del centro educativo.		X				
5	Se nota que los profesores cumplen los horarios y espacios de su entorno educativo.		X				
6	Considera que los maestros se encuentran satisfechos con su trabajo en la I.E.		X				
7	Tiene la impresión de que los profesores son reconocidos por su destacado desempeño en la Institución Educativa.		X				
8	Cree que los docentes reciben valoración a su labor profesional en el Centro Educativo.		X				
9	Se evidencia que los profesores hacen valer su autonomía profesional en el Centro Educativo.		X				
10	En cuanto a la motivación de sus colegas docentes en la Institución Educativa, ¿considera que están motivados?		X				
11	Observa un alto nivel de relaciones interpersonales entre colegas docentes		X				
12	Percibe que existe alto nivel de confianza entre colegas docentes del Centro Educativo.		X				



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

13	Observa alto grado de sinceridad en las relaciones entre docentes dentro del Centro Educativo.		X				
14	Nota que hay respeto entre docentes por los espacios de cada uno en el Centro Educativo.		X				
15	Se da una buena apreciación amical entre compañeros de trabajo de los docentes del Centro Educativo.		X				
16	Observa que los maestros participan de manera activa en las actividades programadas en el Centro Educativo.		X				
17	Se evidencia que los maestros promueven la participación en las deliberaciones y decisiones del Centro Educativo.		X				
18	Tienen sus colegas docentes la predisposición a constituir parte de las diferentes comisiones del Centro Educativo.		X				
19	Se observa que los profesores colaboran en los equipos formados en las diversas áreas del Centro Educativo.		X				
20	Observa que los profesores presentan buena coordinación en el Centro Educativo.		X				
<b>Total:</b>			<b>20</b>				

**Evaluado por:** Mg. Figueroa Flores Hugo Jaime

**D.N.I.** 40713907    **Fecha:** 15/07/2023

**Firma:**



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Figueroa Flores Hugo Jaime con Documento Nacional de Identidad N°40713907, de profesión docente, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Educativa Juan Claudio Villafuerte Toledo N°84049 Huanchay.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario de Clima Institucional, cuyo propósito es medir el nivel del Clima Institucional en la Institución Educativa “Huayna Cápac”-Huacrachuco, a los efectos de su aplicación a los docentes de dicha Institución, 2023.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( **X** ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( )

Huacrachuco, a los 15 días de julio del 2023

**Figueroa Flores Hugo Jaime**  
DNI N°40713907



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	- Características de los estudiantes - Planificación de la enseñanza	1-7	X	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática. - Dominio disciplinar - Uso de estrategias y recursos, orientados a la solución de problemas.	8-14	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Activa, democrática y crítica en la gestión de la institución educativa - Respeto y corresponsabilidad con las familias y otras instituciones educativas.	15-21	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Reflexiona sobre su práctica pedagógica, experiencia institucional y reafirma su identidad profesional. - Ética y respeto de los derechos de las personas.	22-29	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Elabora la planificación pedagógica acorde a las necesidades formativas de los educandos, articula de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.		X				
2	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes		X				
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.		X				
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.		X				
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.		X				
6	Examina permanentemente la ejecución de su planificación pedagógica en el aprendizaje de los estudiantes		X				
7	Su práctica pedagógica está orientada a alcanzar logros esperados en sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.		X				
8	Examina permanentemente el impacto de las clases en el interés de los estudiantes.		X				



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

9	Su práctica pedagógica está orientada a alcanzar logros esperados en los sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X				
10	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	X				
11	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X				
12	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X				
13	Proporciona retroalimentación constructiva a los estudiantes para apoyar su desarrollo académico y personal.	X				
14	Fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza, adaptando su enfoque según las necesidades individuales	X				
15	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X				
16	Participa en la gestión institucional, elaborando el PEI, planes de mejora continua, realiza trabajo en equipo.	X				
17	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X				
18	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X				
19	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X				
20	Colabora con los padres y la comunidad en la identificación y resolución de desafíos educativos locales.	X				
21	Establece mecanismos efectivos de comunicación con la comunidad para involucrar a los padres y otros miembros en el proceso educativo y la toma de decisiones escolares	X				
22	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X				
23	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X				
24	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, dentro del marco de su trabajo profesional	X				
25	Interviene de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar	X				
26	Interviene y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X				
27	Colabora con colegas para identificar oportunidades de desarrollo profesional y compartir recursos educativos.	X				
28	Participa activamente en redes profesionales y comunidades de aprendizaje para mejorar continuamente su práctica docente.	X				
29	Busca y aplica constantemente nuevas estrategias pedagógicas y métodos de enseñanza basados en la investigación educativa y la innovación	X				
<b>Total:</b>		<b>29</b>				

**Evaluado por:** Mg. Figueroa Flores Hugo Jaime

**D.N.I.** 40713907

**Fecha:** 15/07/2023

**Firma:**



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Figueroa Flores Hugo Jaime con Documento Nacional de Identidad N°40713907, de profesión docente, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Educativa Juan Claudio Villafuerte Toledo N°84049 Huanchay.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Cuestionario de Desempeño Docente**, cuyo propósito es medir el nivel del Desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Huayna Cápac”-Huacrachuco, a los efectos de su aplicación a los docentes de dicha Institución, 2023.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( **X** ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( )

Huacrachuco, a los 15 días de julio del 2023

**Figueroa Flores Hugo Jaime**  
DNI N°40713907

Estimado Validador: Campos Tarazona Edwin Mitchel

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por: Cecilia Verónica Monzón Julián y José Martín Veliz Salazar, estudiantes de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUACRACHUCO 2023.**

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos,

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

**MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Firma y datos del estudiante



Firma

DNI N°: 40353565



DNI N°: 44571115



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Clima institucional	Comunicación	- Comunicación asertiva - Respeto	1-5	X	
	Motivación	- Autonomía - Satisfacción	6-11	X	
	Confianza	- Sinceridad - Bueno trato	12-15	X	
	Participación	- Coordinación - Participación en equipos	16-20	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Nº	Preguntas	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	Notas que tus compañeros docentes mantienen una comunicación constante en la escuela donde trabajas		X				
2	Observas que tus colegas docentes son eficientes al transmitir información del centro educativo		X				
3	Crees que tus compañeros docentes están dispuestos a respaldar las sugerencias de los superiores del centro educativo		X				
4	Los docentes están de acuerdo con el cumplimiento de las normas internas del centro educativo.		X				
5	Se nota que los profesores cumplen los horarios y espacios de su entorno educativo.		X				
6	Considera que los maestros se encuentran satisfechos con su trabajo en la I.E.		X				
7	Tiene la impresión de que los profesores son reconocidos por su destacado desempeño en la Institución Educativa.		X				
8	Cree que los docentes reciben valoración a su labor profesional en el Centro Educativo.		X				
9	Se evidencia que los profesores hacen valer su autonomía profesional en el Centro Educativo.		X				
10	En cuanto a la motivación de sus colegas docentes en la Institución Educativa, ¿considera que están motivados?		X				
11	Observa un alto nivel de relaciones interpersonales entre colegas docentes		X				
12	Percibe que existe alto nivel de confianza entre colegas docentes del Centro Educativo.		X				



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENE-DICTO XVI

13	Observa alto grado de sinceridad en las relaciones entre docentes dentro del Centro Educativo.		X				
14	Nota que hay respeto entre docentes por los espacios de cada uno en el Centro Educativo.		X				
15	Se da una buena apreciación amical entre compañeros de trabajo de los docentes del Centro Educativo.		X				
16	Observa que los maestros participan de manera activa en las actividades programadas en el Centro Educativo.		X				
17	Se evidencia que los maestros promueven la participación en las deliberaciones y decisiones del Centro Educativo.		X				
18	Tienen sus colegas docentes la predisposición a constituir parte de las diferentes comisiones del Centro Educativo.		X				
19	Se observa que los profesores colaboran en los equipos formados en las diversas áreas del Centro Educativo.		X				
20	Observa que los profesores presentan buena coordinación en el Centro Educativo.		X				
<b>Total:</b>			<b>20</b>				

**Evaluated por:** Mg. Campos Tarazona Edwin Mitchel

**D.N.I.** 40997550      **Fecha:** 15/07/2023

**Firma:**



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Edwin Mitchel Campos Tarazona con Documento Nacional de Identidad N°40997550, de profesión docente, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Educativa “Huayna Cápac”-Huacrachuco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario de Clima Institucional, cuyo propósito es medir el nivel del Clima Institucional en la Institución Educativa “Huayna Cápac”-Huacrachuco, a los efectos de su aplicación a los docentes de dicha Institución, 2023.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( **X** ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( )

Huacrachuco, a los 15 días de julio del 2023

Campos Tarazona Edwin Mitchel  
DNI N 40997550



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	- Características de los estudiantes - Planificación de la enseñanza	1-7	X	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática. - Dominio disciplinar - Uso de estrategias y recursos, orientados a la solución de problemas.	8-14	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Activa, democrática y crítica en la gestión de la institución educativa - Respeto y corresponsabilidad con las familias y otras instituciones educativas.	15-21	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Reflexiona sobre su práctica pedagógica, experiencia institucional y reafirma su identidad profesional. - Ética y respeto de los derechos de las personas.	22-29	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Elabora la planificación pedagógica acorde a las necesidades formativas de los educandos, articula de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.		X				
2	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes		X				
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.		X				
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.		X				
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.		X				
6	Examina permanentemente la ejecución de su planificación pedagógica en el aprendizaje de los estudiantes		X				
7	Su práctica pedagógica está orientada a alcanzar logros esperados en sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.		X				
8	Examina permanentemente el impacto de las clases en el interés de los estudiantes.		X				



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

9	Su práctica pedagógica está orientada a alcanzar logros esperados en los sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X				
10	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	X				
11	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X				
12	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X				
13	Proporciona retroalimentación constructiva a los estudiantes para apoyar su desarrollo académico y personal.	X				
14	Fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza, adaptando su enfoque según las necesidades individuales	X				
15	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X				
16	Participa en la gestión institucional, elaborando el PEI, planes de mejora continua, realiza trabajo en equipo.	X				
17	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X				
18	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X				
19	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X				
20	Colabora con los padres y la comunidad en la identificación y resolución de desafíos educativos locales.	X				
21	Establece mecanismos efectivos de comunicación con la comunidad para involucrar a los padres y otros miembros en el proceso educativo y la toma de decisiones escolares	X				
22	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X				
23	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X				
24	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, dentro del marco de su trabajo profesional	X				
25	Interviene de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar	X				
26	Interviene y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X				
27	Colabora con colegas para identificar oportunidades de desarrollo profesional y compartir recursos educativos.	X				
28	Participa activamente en redes profesionales y comunidades de aprendizaje para mejorar continuamente su práctica docente.	X				
29	Busca y aplica constantemente nuevas estrategias pedagógicas y métodos de enseñanza basados en la investigación educativa y la innovación	X				
<b>Total:</b>		<b>29</b>				

**Evaluado por:** Mg. Edwin Mitchel Campos Tarazona

**D.N.I.** 18120278      **Fecha:** 15/07/2023

**Firma:**



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Edwin Mitchel Campos Tarazona con Documento Nacional de Identidad N°40997550, de profesión docente, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Educativa “Huayna Cápac”-Huacrachuco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Cuestionario de Desempeño Docente**, cuyo propósito es medir el nivel del Desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Huayna Cápac”-Huacrachuco, a los efectos de su aplicación a los docentes de dicha Institución, 2023.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( **X** ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( )

Huacrachuco, a los 15 días de julio del 2023

Campos Tarazona Edwin Mitchel  
DNI N 40997550

**Fiabilidad del instrumento**

**Prueba piloto para confiabilidad – Alfa De Cronbach- Cuestionario clima institucional**

**I. Datos informativos**

- 1. Muestra Piloto 15
- 2. Número de ítems 20

**DATOS RECOLECTADOS DE LA PRUEBA PILOTO**

Encuestado	ITEMS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	4	5	5	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	4	3	5	3	3
3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2
4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3
5	2	5	3	4	2	3	2	1	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	5
6	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	5	3	4	3	2	2	2	3	2
7	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4
8	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
9	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3
10	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	4	1	3
11	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3
12	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
13	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4
14	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	5	2	3	3	3	4	3	2	2
15	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2

## II. Resumen del procesamiento de los casos

**Resumen de procesamiento de casos**

		N°	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

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

## III. Estadísticos de fiabilidad

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,956	20

## IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el cuestionario, muestra un coeficiente de **0,956** indicando que existe una **Excelente confiabilidad** en el instrumento.

**Escala de Valoración del Alfa de Cronbach**

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0.95 a + >	Muy elevada o Excelente
[0.90 - 0.95>	Elevada
[0.85 - 0.90>	Muy buena
[0.80 - 0.85>	Buena
[0.75 - 0.80>	Muy Respetable
[0.70 - 0.75>	Respetable
[0.65 - 0.70>	Mínimamente Aceptable
[0.40 - 0.65>	Moderada
[0.00 - 0.40>	Inaceptable

**Prueba piloto para confiabilidad – Alfa De Cronbach- Cuestionario desempeño docente**

**I. Datos informativos**

- 1. Muestra Piloto 15
- 2. Número de ítems 29

**DATOS RECOLECTADOS DE LA PRUEBA PILOTO**

Encuestado	ITEMS																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	4	4	5	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5
2	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	4	3	5	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3
4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2	
5	3	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
6	2	5	3	4	2	3	2	1	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2	5	2	4	3	2
7	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	5	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3
8	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
9	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
10	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	
11	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	
12	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
13	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2	
14	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
15	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	5	2	3	3	3	4	3	2	2	1	4	3	2	2	4	3	2	3	

## II. Resumen del procesamiento de los casos

**Resumen de procesamiento de casos**

		N°	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

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

## III. Estadísticos de fiabilidad

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,963	29

## IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el cuestionario, muestra un coeficiente de **0,963** indicando que existe una **Excelente confiabilidad** en el instrumento.

**ANEXO 9: Base de datos**

N°	VARIABLE 1: Clima institucional																			
	Dimensión 1: Comunicación					Dimensión 2: Motivación						Dimensión 3: Confianza					Dimensión 4: Participación			
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3
2	4	4	5	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4
3	3	3	4	5	5	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	4	3	5	3	3
5	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2
6	3	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3
7	2	5	3	4	2	3	2	1	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	5
8	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	5	3	4	3	2	2	2	3	2
9	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4
10	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
11	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3
12	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	4	1	3
13	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3
14	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
15	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4
16	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	5	2	3	3	3	4	3	2	2
17	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2
18	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3
19	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3
20	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
21	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
22	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1

23	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4
24	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
25	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	2
26	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4
27	3	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	5	3	3	2	3	3	2
28	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
29	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1
30	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3
31	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3
32	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3
33	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
34	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
35	3	5	1	2	1	2	2	1	2	4	2	5	2	3	2	3	3	2	2	3
36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
37	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
38	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	1	4	1	3	2	1	2	2	2	4

**VARIABLE 2: Desempeño docente**

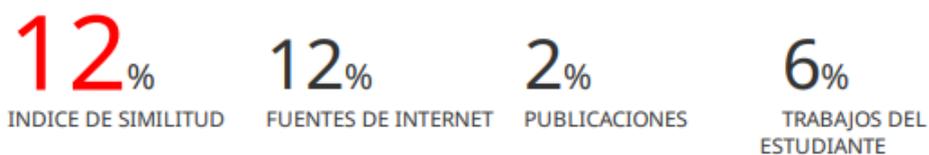
N°	Ítems																												
	D1							D2							D3							D4							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	
2	4	4	5	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5
3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	4	3	5	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3
5	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2
6	3	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
7	2	5	3	4	2	3	2	1	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2	5	2	4	3	2
8	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	5	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3
9	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
10	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
11	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3
12	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
13	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3
14	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2
15	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
16	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	5	2	3	3	3	4	3	2	2	1	4	3	2	2	4	3	2	3
17	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	4	1	4	2	2	3
18	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3
19	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4
20	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3
21	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
22	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1
23	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4

<b>24</b>	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	
<b>25</b>	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	
<b>26</b>	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	
<b>27</b>	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	
<b>28</b>	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
<b>29</b>	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
<b>30</b>	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	
<b>31</b>	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
<b>32</b>	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5
<b>33</b>	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3
<b>34</b>	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
<b>35</b>	3	5	1	2	1	2	2	1	2	4	2	5	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	5	2	2	3	2	3	
<b>36</b>	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	
<b>37</b>	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3
<b>38</b>	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3

## ANEXO 10: Imagen del porcentaje de Turnitin

### CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUACRACHUCO HUÁNUCO 2023

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 1%