

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

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



**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16479 “CRISTO
REY” PACAYPITE –CAJAMARCA, 2020**

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

AUTORES

Br. Roysi Guerrero Quispe

Br. Lenin Hoyos Asenjo

ASESORA

Dr. Olga Estela Mendoza León

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO, PERÚ

2021

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

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Vicerrector de Investigación (e)

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán
Secretario General

Página de conformidad del asesor

Yo Dr. Olga Estela Mendoza León con DNI N° 42719550, asesora de la Tesis de Maestría titulada: "clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 16479 "Cristo Rey" Pacaypite -Cajamarca, 2020" presentado por los maestrandos Roysi Guerrero Quispe, con DNI N° 43493688 y Lenin Hoyos Asenjo con DNI N° 43782999, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 10 de agosto del 2021



.....
Asesor(a)

Dedicatoria

A nuestros progenitores, maestros
y a todos aquellos que hicieron
que este estudio se concluya de manera exitosa.

Los autores

Agradecimiento

Al creador de nuestra existencia

A la asesora Dra. Olga Estela Mendoza León,
por su orientación, acompañamiento
e incansable paciencia.

Los autores

Declaratoria de autoría

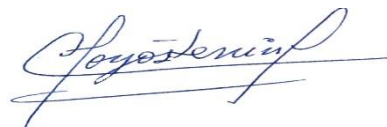
Nosotros, Roysi Guerrero Quispe con DNI N° 43493688 y Lenin Hoyos Asenjo con DNI N° 43782999 egresados de la Maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Postgrado de la citada universidad, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “Clima institucional y su relación con el desempeño docente de la I.E.N° 16479 “Cristo rey - Pacaypite” la misma que consta de un total de 102 páginas, en las que se incluye 16 tablas y 6 figuras, más un total de 40 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 diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo los errores que pudieran reflejar como omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, redacción u otros. Lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Declaramos también que el porcentaje de similitud o coincidencias respecto a otros trabajos académicos es de 17 %. Dicho porcentaje se encuentra en el nivel permitido por el reglamento para trabajos académicos de la Universidad Católica de Trujillo.



ROYSI GUERRERO QUISPE
DNI N° 43493688



LENIN HOYOS ASENJO
DNI N° 43782999

Índice de contenidos

Autoridades universitarias	ii
Página de conformidad del asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autoría	vi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
CAPÍTULO I	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Formulación de objetivos.....	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación	15
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de investigación.....	17
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	17
2.1.3. Antecedentes regionales.....	18
2.2. Bases teórico científicas.....	19
2.2.1. Clima institucional	19
2.2.1.1. Teoría de clima de trabajo y las organizaciones que aprenden.....	19

2.2.1.2.	Definición	19
2.2.1.3.	Tipos de clima y factores que lo determinan.	20
2.2.1.4.	Características del clima institucional	21
2.2.1.5.	Importancia del clima institucional.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1.6.	Dimensiones del clima institucional	22
2.2.2.	Desempeño docente	25
2.2.2.1.	Teoría: marco del buen desempeño docente.....	25
2.2.2.2.	Definición	25
2.2.2.3.	Dimensiones del desempeño docente	26
2.2.2.4.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	26
2.2.2.5.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	27
2.2.2.6.	Participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad.	27
2.2.2.7.	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	28
2.3.	Definición de términos básicos.....	28
2.3.1.	Identificación de dimensiones.....	30
2.4.	Formulación de hipótesis	30
2.5.	Operacionalización de variables.....	32
CAPÍTULO III		34
METODOLOGÍA.....		34
3.1.	Tipo de investigación	34
3.2.	Método de investigación	34
3.3.	Diseño de investigación	34
3.4.	Población, muestra y muestreo	35
3.4.1.	Población	35
3.4.2.	Muestra	35
3.4.3.	Muestreo	35

3.5.	Técnicas e instrumentos de recojo de datos	36
3.5.1.	Validez	336
3.5.2.	Confiabilidad.	37
3.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	37
3.7.	Ética investigativa	37
CAPÍTULO IV.....		38
RESULTADOS		38
4.1.	Presentación y análisis de los resultados	38
4.2.	Prueba de hipótesis.	44
4.3.	Discusión de resultados.....	47
CAPÍTULO V		52
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....		52
5.1.	Conclusiones	52
5.2.	Sugerencias	53
Referencias bibliográficas.....		54
ANEXOS		57

Índice de tablas

Tabla1	<i>Operacionalización de la Variable 1 Clima Institucional.....</i>	32
Tabla2	<i>Operacionalización de la Variable 2, Desempeño Docente.....</i>	33
Tabla 3	<i>Muestra de Docentes del Nivel Inicial, Primario y Secundario de la IE. N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite</i>	35
Tabla 4	<i>Técnicas e instrumentos de recojo de datos</i>	36
Tabla4	<i>Validez de Contenido de Las Variables Clima Institucional Y Desempeño Docente</i>	36
Tabla 5	<i>Confiabilidad de los cuestionarios</i>	37
Tabla 6	<i>Nivel de Clima institucional en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.</i>	38
Tabla 7	<i>Nivel de Desempeño docente en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.</i>	39
Tabla 8	<i>Nivel de Desempeño docente desde la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.</i>	40
Tabla 9	<i>Nivel de Desempeño docente desde la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.</i>	41
Tabla 10	<i>Nivel de Desempeño docente desde la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.</i>	42
Tabla 11	<i>Nivel de Desempeño docente desde la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.</i>	43
Tabla 12	<i>Coeficiente de correlación entre el Clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.....</i>	44

Tabla 13	<i>Coefficiente de correlación entre el Clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.</i>	44
Tabla 14	<i>Coefficiente de correlación entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.</i>	45
Tabla 15	<i>Coefficiente de Correlación Entre el Clima Institucional y la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad en la Institución Educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.....</i>	46
Tabla 16	<i>Coefficiente de Correlación entre el Clima Institucional y el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente en la Institución Educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.</i>	46

Índice de figuras.

Figura 1	<i>Nivel de Clima institucional en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.</i>	38
Figura 2	<i>Nivel de Desempeño docente en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.</i>	39
Figura 3	<i>Nivel de Desempeño docente desde la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.</i>	40
Figura 4	<i>Nivel de Desempeño docente desde la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.</i>	41
Figura 5	<i>Nivel de Desempeño docente desde la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.</i>	42
Figura 6	<i>Nivel de Desempeño docente desde la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.</i>	43

Resumen

El presente trabajo de investigación ha tenido como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” – Pacaypite – 2020. Para alcanzar este fin desarrollamos una investigación de tipo básica con diseño correlacional, en una población de 32 docentes del nivel inicial, primaria y secundario; quienes respondieron a dos cuestionarios correctamente validados; de 20 ítems de la variable clima institucional y 40 ítems en desempeño docente. La medición que se hizo a las variables permitió determinar que existe relación significativa de $r=0,689$ con un nivel de significancia $p=0,02 < 0,05$ entre clima institucional y desempeño docente, en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” – Pacaypite 2020, se considera un nivel de correlación positiva apoyados en los resultados estadísticos que han sido calculados usando la prueba de correlación de Rho Spearman. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis de estudio, es decir, el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

Palabras Clave: Clima institucional y desempeño docente

Abstract

This research work has aimed to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance educational institution N°. 16479 "Christ Rey" – Pacaypite - 2020 . Inorder to achieve this purpose, we carried out a study of basic type con correlacional design, in a population of 32 teachers of the initial, primary and secondary level; to whom two questionnaires of 20 items of the institutional climate variables and 40 items in properly validated teaching performance were applied. The measurement that was made to the variables made it possible to determine that there is a significant ratio of $r=0,689$ with $p < 0.02$ to 0.05 between institutional climate and teaching performance, at educational institution N°. 16479 "Christ Rey" – Pacaypite 2020, a level of positiv correlationis considered based on the statistical results that have been calculated using the Rho Spearman correlation test. These results allow to accept the hypothesis of study,that is, the institutional climate relates to the teaching performance in the educational institution No. 16479 "Christ the King" Pacaypite – Cajamarca, 2020.

Key words: Institutional climate and teaching performance

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Las instituciones educativas del ámbito de nuestra región Cajamarca, vienen introduciendo grandes cambios cuando hablamos de un ambiente organizacional y la actuación docente, gracias a la adopción del nuevo modelo educativo que nos permitirá fomentar instituciones educativas competitivas que brinden un servicio de calidad y promueva el pensamiento crítico reflexivo del estudiante, la participación, habilidades sociales, la eficiencia comunicativa y el trabajo en colaborativo para mejorar su nivel de vida. Torres y Zegarra (2015) afirman que “el clima es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral, y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p. 2).

Dueñas y Bobadilla (2014) señalan que el ambiente organizacional incide en la buena productividad del personal que trabajan en las escuelas, y que este necesita de un excelente desempeño técnico profesional, de sus habilidades sociales y de su entorno psicológico que existe en la organización. Nuestra institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite - Cajamarca, también se encuentra inmersa dentro de estos cambios que exige los nuevos paradigmas.

Sin embargo, en los últimos años en nuestra I.E. se ha percibido un deterioro del clima institucional, que se manifiesta en: desinterés para el trabajo en equipo, insatisfacción, disconformidad, poco compromiso para asumir roles, escasa comunicación por parte de directivos y profesores. Esta problemática se relaciona con lo señalado por Goncalvez (2000), el inadecuado clima institucional se caracteriza por estados de descontento, escasa participación, poco compromiso inconformidad y depresión. En algunos casos puede transformarse en agresión y desobediencia, son situaciones comunes en la que el personal se desafían al interior de la organización. Consideramos que el origen de esta problemática es la baja autoestima, estrés laboral, insubordinación, intereses personales, deficiente liderazgo directivo y docente.

De mantenerse estos comportamientos y deficiencias en la I.E. afectará el trabajo pedagógico con los estudiantes, la buena imagen institucional, satisfacción de las necesidades de los educandos, el trabajo colaborativo de los padres de familia, y el óptimo desempeño de los directivos y docentes. Calcina (2014) conceptúa al desempeño “es la ejecución de las obligaciones inherentes que tiene todo profesional, y que tiene en cuenta sus competencias, conocimientos, habilidades y capacidades, además la calidad y el éxito que tenga una organización depende del personal que labora”(p.3).

Al considerar estos dos aspectos, podemos afirmar que en una institución con un entorno institucional óptimamente desarrollado mejorará el buen desempeño y bienestar personal de los docentes y en consecuencia el trabajo pedagógico.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la entidad escolar N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite- Cajamarca, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la entidad escolar N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite- Cajamarca, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite - Cajamarca 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la entidad escolar N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima institucional y el desempeño docente en la entidad escolar N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite- Cajamarca, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la entidad escolar N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.
- Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la entidad escolar N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.
- Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la entidad educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020
- Determinar la relación que existe entre clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la entidad escolar N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

1.4. Justificación de la investigación

Debido a las condiciones o cambios permanentes de nuestra institución educativa, existe la necesidad diaria de mejorar las actividades educativas, pedagógicas y de gestión que la institución ofrece a la comunidad. Es importante comprender los elementos que juegan un papel importante en la prestación óptima de servicio educativo y el logro de una formación excelente que deben alcanzar los agentes educativos.

Justificación metodológica, se justifica porque se diseñó técnicas, métodos y estrategias que nos permitieron validar los instrumentos de recojo de información, para tener una mejor confiabilidad de los datos obtenidos, de las variables de nuestra investigación; luego se sistematizó y analizó los datos recogidos, finalmente con esta metodología podremos establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. Pero también para proponer planes de mejora para este tipo de dificultades o debilidades.

Justificación teórica, se fundamenta porque nos permitió establecer la relación que hay entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente. También al analizar las teorías que la sustentan, contribuyó con el enriquecimiento del nuevo concepto, y poder referenciar a que distintas entidades educativas de la jurisdicción del departamento de Cajamarca, se interesen a realizar investigación e identifiquen el estado del entorno institucional que presentan sus instituciones, que reconozcan las causas del malestar en el

ambiente laboral probablemente se consideren algunas acciones para mejorar la buena práctica docente y por ende un óptimo servicio educativo.

Justificación práctica se justifica porque sus principales resultados están relacionados con ellos mismos, ya que son producto de un estudio del trabajo pedagógica reflejada en el entorno organizacional como elemento relacionado con la interpretación de los objetivos pedagógicos en la mejora de las competencias laborales. Sin duda alguna los beneficiados son los alumnos, plana docente, administrativos y padres de familia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Peredes *et al.* (2016) en su trabajo de indagación denominado, la relación entre el ambiente organizacional y la actuación laboral docente en el nivel inicial de la universidad Anahuac. Su estudio fue cuantitativo, de tipo no experimental, nivel de estudio correlacional, y diseño descriptivo correlacional. Su objetivo fue establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional sobre la actuación docente de una entidad educativa de nivel preescolar. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta de clima laboral y una ficha evaluativa de desempeño docente. La muestra de estudio fue de 72 maestros. Por lo que al cuantificar y medir se confirmó la correlación entre ciertas dimensiones del ambiente institucional con los productos generales de la actuación docente. Así tenemos en la dimensión confianza 789 una relación positiva elevada y un grado de relevancia $p < 0,05$ por lo tanto posibilita cierto nivel de satisfacción en la organización.

Medina (2017) investigó respecto la repercusión del ambiente institucional en la actuación laboral del maestro en el establecimiento educativo privado Santo Domingo de Guzman – Quito. Su indagación fue no experimental, de tipo cuantitativo, nivel de estudio descriptivo, y diseño descriptivo correlacional. El objetivo general fue establecer la incidencia del clima organizacional en la labor docente del establecimiento escolar privada Santo Domingo de Guzmán – Quito. Los mecanismos para recolectar información fueron el cuestionario de HayMcBerque que tuvo noventa ítems para medir la variable independiente y para la variable dependiente se aplicó cuatro instrumentos institucionales diseñados en acorde a las directrices del ministerio de educación. La población fue de 50 individuos. Llegando a las siguiente conclusión: el estudio establece que hay repercusión positiva muy baja del ambiente organizacional en la actuación laboral del maestro.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Benites y Benites (2018) en su investigación ambiente organizacional y la actuación laboral docente de las entidades escolares de Laredo – 2016. Su estudio fue básica de carácter transversal, nivel correlacional y diseño descriptivo correlacional. Su objetivo fue determinar la correlación entre ambiente institucional y actuación laboral en entidades educativas de Laredo - 2016. Los mecanismos de recolección de datos que se usaron fueron, el cuestionario del ambiente organizacional y ficha de análisis documental de desempeño docente. Esta indagación se ejecutó con un total de 96 maestros del nivel primario. Concluyendo que existe un alto nivel de relación entre ambiente laboral y la actuación docente ya que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.7403, el cual fue significativo y el p – valor fue de $p=0.000$.

Loayza (2017), en su estudio ambiente laboral y la actuación docente en una entidad escolar pública de Ventanilla. Su indagación fue básica, de tipo no experimental, nivel y diseño correlacional. Su objetivo fue establecer la correlación entre ambiente organizacional y la actuación docente en la entidad educativa de Ventanilla. Se trabajó con una muestra de 76 maestros, quienes contestaron a cuestionarios en ambas variables de estudio y este proceso confirma una relación alta ($\rho= 0,683$) y grado de significancia ($p<0,05$) entre ambas variables.

2.1.3. Antecedentes regionales.

Saldaña y Perez (2018) en su trabajo de indagación ambiente organizacional y actuación del maestro en una entidad escolar de la ciudad de Cajamarca. Su indagación fue no experimental transversal, tipo descriptiva y diseño correlacional. El objetivo fue establecer la correlación que hay entre el ambiente organizacional con la actuación del maestro e en la I.E. “Divino Maestro” de Cajamarca, 2018. La muestra fue de 32 profesores, de inicial, primaria y secundaria. Se usaron como instrumentos dos cuestionarios. Concluyendo a través de la correlación de Pearson que hay una relación de $r =0,629$ con una relevancia unilateral de 0,01 entre el ambiente organizacional y la actuación del maestro en la I.E. “Divino Maestro”-Cajamarca, 2018.

Sanchez (2018) en su tesis ambiente organizacional y la actuación laboral del maestro del nivel secundario de la entidad escolar “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016. Su indagación fue descriptivo correlacional. El objetivo fue establecer la relación existente entre el ambiente organizacional y la actuación docente en el nivel secundario en la I.E. “Antenor Orrego” de Bellavista Jaén. La muestra fue de 23 maestros del nivel secundaria. Los instrumentos aplicados fueron 2 cuestionarios. Concluyendo que hay una correlación

transcendente de nivel moderado entre el clima organizacional y el desempeño docente como indica la correlación de Pearson el valor $p = 0,001$ y el nivel de correlación de 0,592.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Clima institucional

2.2.1.1. Teoría del ambiente de trabajo y las organizaciones que aprenden.

Según Bris (2000) menciona que “el ambiente laboral en las organizaciones es el espacio en el que se reúnen los agentes de una institución educativa para interactuar y fortalecer las condiciones ambientales de trabajo que caracterizan a cada institución” (p.103).

El ambiente organizacional es un elemento que incide significativamente en la planificación, administración, seguimiento y control indispensables para el óptimo desarrollo del trabajo pedagógico; asimismo se convierte en un espacio donde los directivos, maestros, administrativos, estudiantes y padres de familia interactúan de manera armoniosa.

2.2.1.2. Definición

Existen distintas definiciones para el concepto clima institucional, cada concepto apunta a elementos distintivos de él, por lo tanto, para efectos de este estudio, consideraremos las más pertinentes que tienen relación con los objetivos planteados.

A continuación, se presentan algunas conceptualizaciones del clima institucional planteados por diferentes autores.

Valenzuela (1984) menciona que “el clima institucional es el producto de la apreciación que los miembros de un grupo tienen de la calidad de su interacción. Esta calidad puede evaluarse a partir de la propia opinión y la de los observadores externos respecto de ciertas conductas organizacionales” (p.15).

Según Evan (1976) define al clima institucional como una percepción de las distintas dimensiones de los integrantes y no integrantes de una organización; es decir como el conjunto de principios ideológicos, reglas y virtudes que tienen influencia sobre la conducta.

Por su parte Zabalza (1996) y Fernández (1994), presentan al clima institucional como un concepto complejo establecido por elementos de variada naturaleza, destacándose el sistema de interacciones entre los individuos de la institución; donde su carácter global y dinámico puede ser modificado.

Como afirma Bris (2000) el ambiente de trabajo en las instituciones es un factor que permite establecer distintas interrelaciones y propuestas organizacionales, poniendo énfasis en la planeación con todos sus componentes, mecanismos y aspectos, sin dejar de lado la parte humana, así como la comunicación, motivación, participación y confianza.

El Minedu (2012), conceptúa al ambiente organizacional como el ámbito propiciado en un ente educativo a partir de las interrelaciones de sus integrantes. Estas apreciaciones se relacionan con las posiciones, cultura, virtudes e intereses de cada individuo y se manifiestan en las conexiones personales y profesionales. Un ambiente laboral acogedor es primordial para el desempeño eficaz, capaz y sostenible del ente educativo, así como para suscitar una mejor convivencia.

En consecuencia, el clima institucional adecuado se genera a partir de las buenas interrelaciones, el nivel cultural de los individuos que laboran en la institución, el deseo de superación que tiene cada persona que conllevarán a un ambiente agradable, donde todos trabajen en equipo para alcanzar los objetivos planteados. Por el contrario, si no brindamos importancia al clima institucional, tendremos grupos trabajando independientemente, con sus propios objetivos y metas; lo que perjudica al ambiente laboral y al funcionamiento de la entidad escolar.

2.2.1.3. Tipos de ambientes y factores que lo determinan.

Para poder establecer los tipos de clima institucional, tomaremos los postulados que Likert propone.

a. Clima de tipo autoritario

- **El autoritario explotador.** En este modelo, los directivos siempre desconfían de su personal y por eso todas las decisiones y la planificación de la organización lo trabajan de forma individual y luego son informados los trabajadores. Los integrantes de la institución, siempre están trabajando en un ambiente de temor, de constantes amenazas, muy pocas veces se premia sus logros.
- **El autoritario paternalista.** Aquí los directivos confían de manera condescendiente con sus compañeros de trabajo. La mayoría de las decisiones lo toman ellos, solamente algunas se toman consultando al personal. Los estímulos y a veces las amonestaciones son utilizadas para incentivar al personal.

b. Clima de tipo participativo

- **El consultivo.** El líder de la institución confía en sus trabajadores. Las políticas laborales y la toma de decisiones generalmente se realizan por los directivos, pero se permite que el personal tome decisiones más específicas en los niveles inferiores. Sin embargo, sigue existiendo una comunicación de tipo descendiente.
- **La participación en grupo.** El líder del ente educativo tiene seguridad en su personal y los acuerdos se toman por todos los integrantes de la institución. Aquí la comunicación permite un trato horizontal y siempre se reconoce y se estimulan los logros.

Al analizar cada una de las estructuras de estos tipos de climas, se observa que ellas se basan, entre otros aspectos, en diferentes actitudes de confianza con los subalternos.

En los dos extremos se encuentran, por una parte, el clima autoritario, que se caracteriza por la desconfianza, uso del temor, las amonestaciones y las comunicaciones verticales. Por otra parte, el clima Participativo, se caracteriza por un alto grado de confianza, participación, uso de estímulos y las comunicaciones son horizontales.

2.2.1.4. Características del clima institucional

Los atributos del ambiente laboral sirven para reconocerlo, además para entender el papel crucial que cumple en las instituciones escolares.

Rodríguez (2009), identifica los siguientes atributos:

- Puede sufrir modificaciones progresivas debido a la competencia abierta, pero tiene cierta persistencia y estabilidad.
- Tener una fuerte influencia en la conducta de los miembros de una organización que los motive a participar activa y eficazmente.
- Está influenciado por las diferentes conductas de los integrantes de la organización y puede hacer que la atmosfera sea cómoda y comfortable o desagradable.
- Ser influenciado por las denominadas variables estructurales: “políticas y estilos de gestión, sistema de entrada y salida de la institución”.
- Es modificable, sin embargo, se necesita el cambio de una o más variables, para que perdure en el tiempo.

También Armengol (2001) confirma que el ambiente organizacional es cambiante, porque a pesar de tener una relativa estabilidad, en ciertas oportunidades puede alterarse mediante la participación directa o indirecta de la institución. También menciona el carácter global, haciendo referencia al clima organizacional.

2.2.1.5. Importancia del ambiente organizacional

El ambiente organizacional se ha convertido en un tema muy crucial para las organizaciones, porque permite comprender los elementos que las influyen en su interior, y puedan actuar oportunamente en las dificultades capaces de alterar la actuación de los maestros y estudiantes.

Según Brunet (1992) el clima institucional es importante por:

- Permite identificar y valorar las posibles causas del problema, de tensión o de insatisfacción, que originen comportamientos inadecuados dentro de la organización.
- Facilita el comienzo de probables cambios duraderos, que permitirá descubrir los factores necesarios para la intervención.
- Porque permite dar seguimiento al progreso de la institución y, al mismo tiempo evitar probables conflictos.

Para Ibáñez (2002) considera relevante, porque permite entender las diferentes percepciones de los miembros sobre las directrices organizacionales, los factores económicos, el sistema jerárquico y liderazgo que se desarrolla en la institución.

Por su parte Guillén (2000), infiere que el ambiente de trabajo es importante porque brinda información sobre las percepciones, posiciones y evaluaciones de los miembros de varios factores que participan en la entidad educativa, como los métodos, técnicas, estrategias, procedimientos, la supervisión en sus actividades, la estructura organizativa, etc. En relación con eso, podemos asegurar que también es fundamental conocer las circunstancias en las que se desarrollan sus labores académicas. Además, se puede fomentar la colaboración de los miembros de la institución en actividades para fortalecer la comunicación y relaciones inter personales, e integración de los agentes educativos.

2.2.1.6. Dimensiones del clima institucional

El ambiente institucional posee un carácter multidimensional, porque sobre el van a ejercer e influir variados elementos. Estas magnitudes son aptas para ser cuantificadas e indagadas y constatar cuanto van a intervenir en la conducta de los sujetos.

Muchos autores han realizado investigaciones en base a las dimensiones que conforman el clima institucional, entre ellos tenemos:

Likert (1967) hace referencia las siguientes dimensiones: estilos de gestión, las fuentes motivacionales, acto comunicativo, factores de persuasión, proceso de elegir opciones, procesos de planeamiento, monitoreo y los objetivos de utilidad e impulso como los elementos fundamentales que inciden en el clima.

Litwin y Stringer (1968) señalan que el ambiente organizacional obedece a nueve dimensiones: la organización, el compromiso, el incentivo, los retos, las interacciones, trabajo cooperativo, los modelos y la identidad.

Brunet (1987), Brunet (1992) aseguran que para medir el ambiente institucional es fundamental garantizar que la herramienta de evaluación abarque por lo menos cuatro dimensiones: la autonomía, la estructura, la recompensa, y la consideración, reconocimiento y soporte.

En este estudio se tomaron las dimensiones que plantea Bris (2000)

a. Comunicación: es un elemento crucial en una organización porque, Según Garcia (2007) se utiliza para convencer e impulsar, para comunicar a los individuos y como medio de transmisión y expresión de emociones, pensamientos y necesidades.

En una entidad donde los medios de transmisión tienen deficiencias, pueden suscitar interpretaciones equivocadas, desconfianza, deficiencias en la realización de los procedimientos y obligaciones de los integrantes por desinformación. Esto conlleva que el ambiente institucional y la asistencia que se brinda a las personas sea ineficiente (Espinoza, 2017).

Bris (2000) indica que “la comunicación es un intercambio de información, con contenidos, valores e ideas entre dos o más individuos, por ello constituye un elemento fundamental de socialización, logrando una sana convivencia y desarrollo”(p.115).

Una buena comunicación nos permitirá generar un clima institucional satisfactorio, donde todos podamos participar asertivamente y considerando las propuestas de los otros; además esta tiene que ser abierta y horizontal.

b. Motivación: es la energía interior que moviliza a los sujetos, haciéndolos proceder y elegir la mejor opción que pueden determinar su proyecto de vida.

Robbins (2004) mencionó que “la motivación se refiere a la sucesión de esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia”(p.341).

Según Chiavenato (2007) “afirma que el clima institucional ejerce influencia en el estado motivacional de las personas y esta influencia se da también en sentido inverso”(p.58).

Por su parte Fischman (2000) sostiene que la motivación que se sostiene por periodos prolongados y genera vínculos de franqueza con la institución, es la motivación intrínseca. Si las instituciones instauran estímulos externos al individuo como subsidios económicos, sus integrantes se centrarán en eso y será lo único que valorará, perdiendo la estima por la institución donde labora. La manera de mantener entusiasmados al personal es cuando se logra complacer las necesidades de sus integrantes y que propicie un sincero compromiso.

En conclusión, podemos afirmar que la motivación es uno de los factores influyentes para un óptimo clima institucional, ya que permitirá el logro de objetivos institucionales y fomentará el desempeño docente de manera adecuada.

c. Confianza: se entiende como el grado de franqueza que existe entre el personal de la organización y la certeza que sus miembros tienen en sus directivos y viceversa. (Espinoza 2017).

Según Pérez (2012) afirma que la confianza consiente a los individuos compartir experiencias, expresar necesidades, proyectos y trabajar cooperativamente para el logro de los objetivos compartidos.

En relación a lo mencionado, la confianza entre los integrantes de la institución educativa es un componente importante para obtener mejores niveles de planificación y de trabajo cooperativo en busca de lograr objetivos y metas institucionales. (Espinoza, 2017)

Bris (2000) sostiene que la confianza es la fuerte convicción o certeza en la decencia, rectitud o credibilidad de otro individuo, esto permitirá transmitir requerimientos y ambiciones en magnitudes ascendentes de consideración y trabajan de forma objetiva y mancomunada hacia los objetivos comunes.

Esta dimensión es fundamental ya que permitió decidir qué cantidad de contenido se le puede facilitar e interactuar con otros miembros de la comunidad educativa. En

consecuencia, la confianza permitirá tener una comunicación eficiente durante los procesos de gestión, y lograr metas conjuntas.

d. Participación. Es la intervención que realizan los agentes de una organización en actividades programadas por una institución.

La participación es el nivel en el que los individuos que trabajan en la organización escolar intervienen en las diversas actividades que planifica y ejecuta la entidad. Así también, indicó que es el grado en que los docentes involucran a sus colegas, a sus alumnos; y logran objetivos a corto y mediano plazo con el trabajo colaborativo.(Bris, 2000)

Es decir, las herramientas a través de las cuales la comunidad educativa son considerados en distintos grados de la toma de decisiones para establecer un plan, poner en funcionamiento, llevar a cabo y valorar actividades, políticas e iniciativas organizacionales. (Espinoza, 2017)

Sin duda alguna la participación es una dimensión del clima institucional muy importante, es la base del trabajo colegiado y en donde directivos, maestros, administrativos, alumnos y progenitores son tomados en cuenta en las múltiples tareas que se pueden realizar en la entidad educativa.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Teoría: marco del buen desempeño docente.

Es una herramienta oficial que direcciona el trabajo idóneo del maestro. Conformar un convenio y acuerdo entre el gobierno, el magisterio y la comunidad peruana donde se precisan los ámbitos o campo del ejercicio docente, la capacidad para combinar un conjunto de habilidades, aptitudes, rasgos personales, etc. Y las actuaciones observables que tienen que empoderarse todos los docentes, en los distintos periodos de su trayectoria laboral con el fin de obtener el perfil de egreso de comunidad estudiantil al finalizar la educación básica regular.

2.2.2.2. Definición

Huerta (2001) sostiene que la actuación docente es el cúmulo de disposiciones que determinan las responsabilidades que ejercen los maestros para desempeñar su trascendente ocupación como guías de las progenes. Además conforma un cúmulo de experiencias pedagógicas donde el maestro es un individuo activo, mediador en un entorno de interaprendizaje, sea este en un aula, auditorio o habitáculo.

Valdes (2004) afirma que el desempeño docente hace referencia al dominio y aplicación de saberes obtenidos en su etapa formativa, es decir las actitudes que facilitan la adquisición de saberes, las interrelaciones, el conocimiento de la disciplina a trabajar, las técnicas, procedimiento y estrategias que favorezcan el aprendizaje.

Fernández (2002), sostiene que la actuación docente es el cúmulo de tareas que un maestro ejecuta en su trabajo pedagógico: programación y ejecución curricular, acompañamiento, evaluación, retroalimentación, trabajo colaborativo, capacitación y actualización permanente.

Se infiere que el desempeño docente se mide con el producto adquirido, después de haber ejecutado todo el trabajo pedagógico con los estudiantes, el cual se evidencia en el perfeccionamiento de la educación. Pero si no hay un compromiso por parte de los docentes por realizar una labor eficiente y eficaz no se logrará obtener mejores escuelas“el desempeño docente es el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que el docente cumple cotidianamente al planificar, implementar, conducir y evaluar teniendo en cuenta no sólo la capacidad cognoscitiva sino también las actitudes y valores del educando”.(Pacheco, 2016, p.21)

En este sentido el desempeño docente son prácticas pedagógicas que el maestro planifica, enseña, participa y se identifica con su profesión e institución; dando cumplimiento a su importante labor de guía, orientador en el proceso educativo.

2.2.2.3. Dimensiones de la actuación docente

Minedu (2012) menciona que el actuar de los maestros inciden favorablemente en los saberes de los educandos y se asocian en dominios o contextos de la labor docente. En todos los desempeños se considera los principios y valores de la enseñanza, basada en un servicio calidad y en el desarrollo en todas sus dimensiones de los educandos.

Para efectos de nuestro trabajo de investigación, los dominios o ámbitos propuestos por el Minedu (2012), en adelante lo denominaremos dimensiones:

2.2.2.4. Preparación para el aprendizaje de los educandos.

Se refiere a la programación curricular, considerando a los diferentes enfoques. De igual forma se tiene que planificar los teniendo como punto de referencia las características del medio social, el aspecto cultural y los medios y materiales; de tal forma que nos permita desarrollar contenidos integrales. (Minedu, 2012). Comprende:

- **Competencia 1.** Comprende las particularidades de los alumnos y sus entornos, el conjunto de conocimientos que enseña, las perspectivas y actividades intencionadas, con el propósito de fomentar el desarrollo de capacidades, comportamientos y sus diferentes dimensiones de los educandos.

- **Competencia 2.** Planea de manera colaborativa la enseñanza asegurando la relación entre los saberes que pretende lograr en los alumnos, la secuencia de actividades, el empleo de los recursos pedagógicos – didácticos y la evaluación, en una planificación educativa flexible.

2.2.2.5. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

El docente es el gestor más sensato del proceso que posibilita la conducción de la formación que transmite a sus estudiantes, cumpliendo su rol de orientador, mediador y motivador. Valorando siempre la inclusión y diversidad cultural de su contexto, utilizando estrategias, recursos didácticos fundamentales y elaborando herramientas y criterios para recoger evidencias e identificar avances y limitaciones de los estudiantes. (Minedu, 2012). Esta dimensión aborda:

- **Competencia 3.** Genera un ambiente que permita la enseñanza, vivir en armonía respetando la diversidad, para educar personas críticas, reflexivas e interactuar con distintas culturas.

- **Competencia 4.** Orienta la enseñanza ostentando conocimientos disciplinares, empleo de procedimientos y elementos disponibles, con la finalidad de que los alumnos, sean críticos y reflexivos, brinden soluciones a situaciones de su contexto, experiencias e intereses.

- **Competencia 5.** Evalúa de manera continua el aprendizaje acorde con los propósitos de la institución, para escoger opciones y orientar en sus dificultades a la comunidad educativa, considerando sus interés, necesidades, experiencias, estilos y ritmos de aprendizaje, etc y su entorno cultural.

2.2.2.6. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Abarca la colaboración del docente en la administración escolar desde un ámbito igualitario, articulada con la comunidad teniendo una comunicación fluida con los agentes educativos, la intervención en la planeación, realización, monitoreo y control de los documentos e instrumentos de gestión, y así fortalecer los aprendizajes e inculcando valores

de respeto, responsabilidad entre todos. (Minedu, 2012). Incluye las siguientes competencias.

- **Competencia 6.** Interviene firmemente, con una postura reflexiva, tolerante, y cooperativa, en la administración escolar, aportando a la construcción y mejoramiento del instrumento de gestión (PEI), para generar aprendizajes óptimos.
- **Competencias 7.** Instaure relaciones armoniosas, colaborativas y compartidas con las familias, las organizaciones estatales y la colectividad; utiliza sus saberes y herramientas en los procesos pedagógicos e informa los logros.

2.2.2.7. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Aludida a la auto meditación que realiza el maestro de manera sistemática y objetiva del ejercicio y prácticas pedagógicas, ejerce su profesión basada en valores y principios: respeto, tolerancia, justicia y compromiso social. (Minedu, 2012). Esta dimension abarca:

- **Competencia 8.** Reflexiona sobre su quehacer educativo e impulsa diferentes actividades continuas de manera personal y social, para formar su perfil profesional.
- **Competencia 9.** Desempeña su carrera evidenciando consideración, dignidad, equidad y compromiso con su tarea comunitaria.

2.3. Definición de términos básicos

Clima institucional

Según Bris (2000) menciona que“el ambiente laboral en las organizaciones es el espacio en el que se reúnen los agentes de una institución educativa para interactuar y fortalecer las condiciones ambientales de trabajo que caracterizan a cada institución”(p.103).

Comunicación

Bris (2000) indicó que“la comunicación es un intercambio de información, con contenidos, valores e ideas entre dos o más individuos, por ello constituye un elemento fundamental de socialización, logrando una sana convivencia y desarrollo”(p. 115).

Motivación

“La motivación se refiere a la sucesión de esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta”.(Robbins 2004, p.341)

Participación

La participación es el nivel en que el personal que labora en una institución interviene en las diversas actividades que planifica y ejecuta la entidad. Así también, indicó que es el nivel en que los maestros involucran a sus compañeros, a sus estudiantes, trabajan en equipo, logran metas a corto y mediano plazo en un trabajo coordinado y de participación total.(Bris, 2000, p.115)

Confianza

“Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, que va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan entre ellas hacia las metas compartidas”.(Bris 2000, p.116)

Desempeño docente.

El desempeño docente es el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras, constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función de enseñar, el profesional docente es un sujeto actuante en un contexto de aprendizaje, sea este en un aula, auditorio o cubículo.(Huerta, 2001, p.79)

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Se refiere a la programación curricular, considerando a los diferentes enfoques. De igual forma se tiene que planificar los teniendo como punto de referencia las características del medio social, el aspecto cultural y los medios y materiales; de tal forma que nos permita desarrollar contenidos integrales. (Minedu, 2012)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

El docente es el gestor más sensato del proceso que posibilita la conducción de la formación que transmite a sus estudiantes, cumpliendo su rol de orientador, mediador y motivador. Valorando siempre la inclusión y diversidad cultural de su contexto, utilizando estrategias, recursos didácticos fundamentales y elaborando herramientas y criterios para recoger evidencias e identificar avances y limitaciones de los estudiantes. (Minedu, 2012)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Incluye la participación del docente en la administración escolar desde un ámbito igualitario, articulada con la comunidad teniendo una comunicación fluida con los agentes educativos, la intervención en la planeación, realización, monitoreo y control de los

documentos e instrumentos de gestión, y así fortalecer los aprendizajes e inculcando valores de respeto, responsabilidad entre todos.(Minedu, 2012)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Aludida a la auto meditación que realiza el docente de manera sistemática y objetiva del ejercicio y prácticas pedagógicas, ejerce su profesión basada en valores y principios: respeto, tolerancia, justicia y compromiso social. (Minedu, 2012)

2.3.1. Identificación de dimensiones

variable clima institucional

- a. Comunicación
- b. Motivación
- c. Participación
- d. Confianza

variable desempeño laboral

- a. Preparación para el aprendizaje de los educandos.
- b. Enseñanza para el aprendizaje de los educandos.
- c. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- d. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H1: El clima institucional se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

HO: El clima institucional no se relaciona con el desempeño docente de la entidad educativa N°.16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

- El clima institucional se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los educandos de la entidad educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.
- El clima institucional se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los educandos en la entidad escolar N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

- El clima institucional se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la entidad escolar N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.
- El clima institucional se relaciona significativamente con el desarrollo del profesionalismo y la identidad docente en la entidad escolar N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable 1 Clima Institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Clima institucional	El clima organizacional en las instituciones es un factor que permite establecer distintas interrelaciones y propuestas organizacionales, poniendo énfasis en la planeación con todos sus componentes, mecanismos y aspectos, sin olvidar el componente humano. (Bris, 2000)	El clima institucional es uno de los elementos que influye significativamente en la planificación, estructuración, gestión, vigilancia y monitoreo importantes para la eficaz labor pedagógica; asimismo se convierte en un espacio donde docentes, directivos, personal administrativo, estudiantes y padres de familia interactúan de manera armoniosa. Se aplicó el instrumento el cuestionario del clima institucional con 20 ítems.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez y rapidez • Respeto y aceptación • Espacios y horarios • Transparencia en la información 	1,2,3,4,5,6	Cuestionario	<p>Escala nominal</p> <p>Escalonamiento Tipo Likert</p> <p>Posee 5 categorías:</p>
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y Prestigio • Autonomía 	7,8,9,10,11		<p>Inicio (1)</p> <p>Proceso (2)</p> <p>Aceptable (3)</p>
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Sinceridad • Respeto • Trato amical 	12,13,14,15		<p>Satisfactorio (4)</p> <p>Destacable (5)</p>
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en Equipos • Grupos formales e informales • Coordinación 	16,1,18,19,20		

Tabla2

Operacionalización de la Variable 2, Desempeño Docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones		Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Desempeño docente	Son actuaciones profesionales que inciden favorablemente en los saberes de los educandos se asocian en dominios o contextos de la labor docente. En todos los desempeños se considera los principios y valores de la enseñanza, basada en un servicio calidad y en el desarrollo en todas sus dimensiones de los educandos. (Minedu, 2012)	En este sentido el desempeño docente son prácticas pedagógicas que el docente planifica, enseña, participa y se identifica con su profesión e institución; dando cumplimiento a su importante labor de guía, orientador de los procesos de enseñanza aprendizaje. Se aplicó un cuestionario del desempeño docente con 40 ítems.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	para el de los	Conocimiento y comprensión	1,2,3	Cuestionario	Escala nominal
					Planificación curricular	4,5,6,7,8,9,10		Escalonamiento Tipo Likert
					Ambiente favorable	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17		Posee 5 categorías:
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	para el de los	Conducción del proceso de enseñanza	18, 19, 20, 21, 22,23, 24		Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5)
					Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	de la la		Evaluación
			Participación activa	30, 31, 32				
			Relaciones interpersonales	33, 34,35				
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	de la la	Reflexión y participación	36, 37, 38,		
					Ejercicio de su profesión	39, 40		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Por el enfoque del estudio, nuestra investigación es de tipo Básica porque se sustenta en un marco teórico para comprender, detallar, conectar o interpretar una realidad. “La investigación básica, nos conlleva a la exploración de nuevos saberes y ámbitos de indagación, carece de resultados específicos. Conserva su finalidad de recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico”. (Sánchez & Reyes, 2010, p.44)

3.2. Método de investigación

El método de investigación que se empleó fue hipotético deductivo. Para Bernal (2016) “este método es un procedimiento que empieza con las afirmaciones de las hipótesis iniciales en la investigación, las que serán comprobadas o rechazadas y proceder a la inferencia de las conclusiones en base a los hechos hallados”. (p.56)

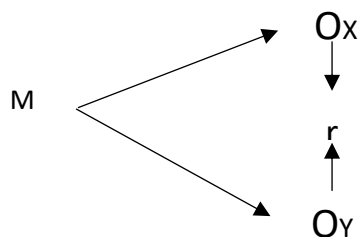
En la presente investigación se planteó el problema de indagación con sus hipótesis, se construye el marco teórico adecuado, luego se procedió a corroborar las deducciones con la prueba de hipótesis y finalmente las conclusiones en base a la teoría y los hallazgos encontrados.

3.3. Diseño de investigación

En nuestra investigación se utilizó el diseño correlacional, así lo menciona Hernández et al. (2014), este diseño de indagación tiene como objetivo establecer la correlación entre variables. Su característica más relevante es cuantificar las magnitudes y después a través de pruebas de hipótesis establecer la correlación.

Este diseño nos permitió cuantificar el nivel de correlación entre el ambiente organizacional y la actuación del maestro en la I.E.N° 16479 “Cristo Rey”- Pacaypite.

Donde.
M : muestra
Ox: clima institucional
Oy: desempeño docente



3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población

Según Sánchez *et al.* (2018) “la población es el total de un conjunto de elementos, sean estos individuos, objetos o acontecimientos, que comparten determinadas características” (p.102).

La población estuvo constituida por 32 profesores de los tres niveles y dos directivos de la I.E. N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite.

3.4.2. Muestra

Fueron 32 maestros de inicial, primaria y secundaria y dos directivos de la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey”- Pacaypite.

Sabino (1996) sostiene que la muestra, es el conjunto en poblaciones pequeñas o subconjunto de un conjunto, proceso que se realiza con el propósito de indagar las características de la población de donde fue extraído.

Tabla 3

Muestra de Docentes del Nivel Inicial, Primaria y Secundaria de la IE. N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite

Niveles	Personal	Mujeres	Varones	Total
Inicial	Docentes	5		5
Primaria	Docentes	5	4	9
Secundaria	Docentes	6	10	16
	Director	1	1	2
	Total	17	15	32

Nota: Dir. I.E. N° 16479

3.4.3. Muestreo

Se empleó la técnica de muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia, debido a la disponibilidad, costo y efectividad de la muestra.

3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1 Clima institucional	Encuesta	Cuestionario: Clima institucional
Variable 2 Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario: Desempeño docente

El cuestionario de clima institucional, está conformado por 20 ítems con escala tipo Likert, cuantificándose las dimensiones: comunicación 6 interrogantes, motivación 5 interrogantes, participación 5 interrogantes y confianza 4 interrogantes. Mientras que el cuestionario desempeño docente estuvo diseñada con 40 ítems, 10 interrogantes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los alumnos, 19 interrogantes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos, 6 interrogantes de la dimensión colaboración en la administración de la entidad escolar unida a la sociedad y 5 interrogantes de la dimensión desarrollo del profesionalismo y la igualdad del maestro; con pautas de valoración: inicio, proceso, aceptable, satisfactorio y destacado. Los instrumentos se legitimaron por juicio de expertos y se realizó su fiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.5.1. Validez

La validez según Palella y Martins (2006), menciona que “la validez de contenido trata de determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son del universo de contenido de las propiedades que se desea medir”(p.172).

Tabla4

Validez de contenido de las variables clima institucional y desempeño docente

Validador	Instrumento	Resultado
Dr. Manuel Rodrigo Triful Ortiz	Juicio de expertos	Muy adecuado
Dr. Eduardo Cajandilay Díaz	Juicio de expertos	Muy adecuado
Dra. Mary Ysabel Cotrina Rioja	Juicio de expertos	Muy adecuado

Nota: constancia de validación.

3.5.2. Confiabilidad.

Es explicada como “la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos, considerando las características de los instrumentos creados, cuya escala de respuesta es politómica”(Palella & Martins, 2006, p.176).

Se utilizó el coeficiente del Alfa de Cronbach.

Tabla 5

Confiabilidad de los cuestionarios

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima institucional	, 959	20
Desempeño docente	, 963	40

Nota: resultados del alfa de Cronbach

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica usada fue la prueba estadística de Spearman para establecer la correlación que existe entre las variables.

Se realizó la valoración y tabulación de la información obtenidos en el aplicativo Excel 2016, después se analizó la información mediante del programa estadístico SPSS, y se obtuvo resultados pertinentes los mismos que serán presentados a través de cuadros y gráficos con su respectiva información e interpretación.

3.7. Ética investigativa

En la elaboración de este trabajo de indagación se consideró el conjunto de planteamientos y enunciados extraídos de distintos estudios de indagación, y otras fuentes escritas que fueron citados y referenciados con las normas APA 7° edición, respetando la propiedad intelectual y registro adecuado a la información y consideraciones del autor. Se gestionó el consentimiento y autorización de los directivos de la Institución Educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.

La colaboración de los sujetos en estudio fue de manera voluntaria y consentida, se conservó de manera secreta la identidad de cada participante, porque se pretende lograr el objetivo general de toda la entidad en estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de los resultados

Tabla 6

Nivel de clima institucional en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.

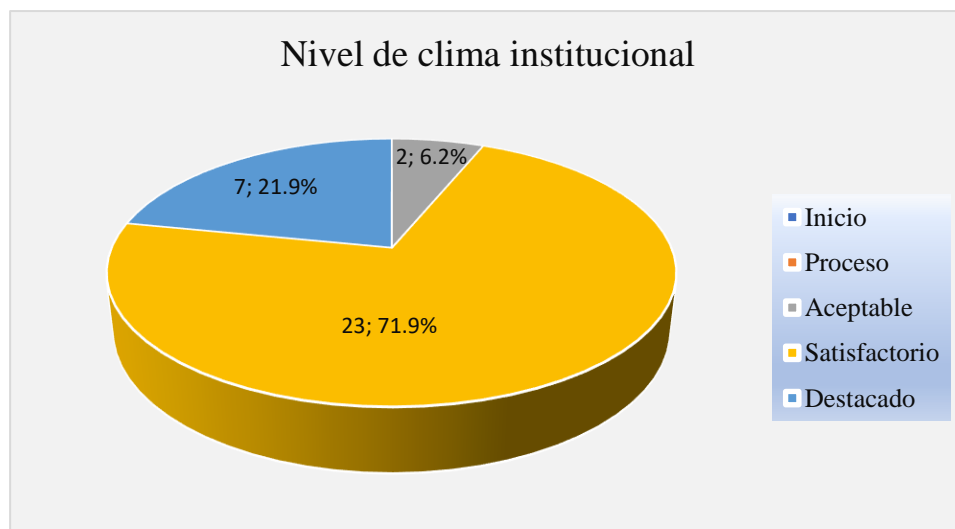
Nivel de Clima institucional	F	%
Inicio	0	0.0%
Proceso	0	0.0%
Aceptable	2	6.2%
Satisfactorio	23	71.9%
Destacado	7	21.9%
Total	32	100.00%

Nota: cuestionario aplicado a docentes

La tabla 6 nos muestra que, del total de participantes, el 6.2% consideran que el clima en la institución educativa N°16479 “Cristo Rey”, está en un nivel aceptable, el 71.9% percibe el clima en un nivel satisfactorio y el 21.9% en un nivel destacado.

Figura 1

Nivel de clima institucional en la institución educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.



Nota: tabla 6

Tabla 7

Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.

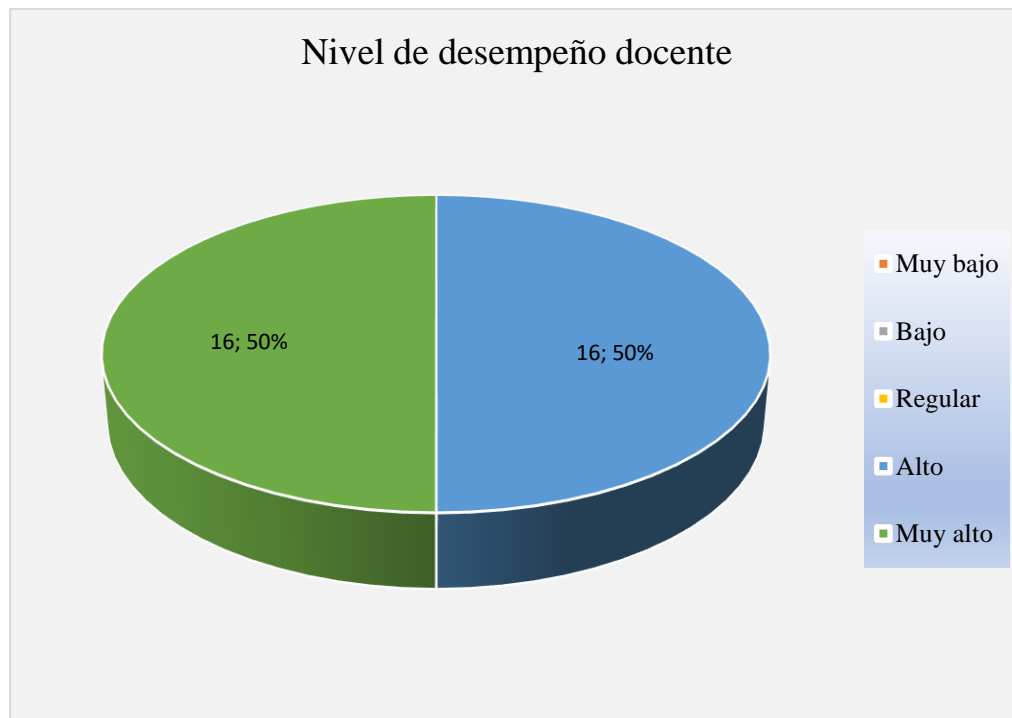
Nivel de Desempeño docente	F	%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	0	0.0%
Alto	16	50.0%
Muy alto	16	50.0%
Total	32	100.00%

Nota: cuestionario aplicado a docentes

La tabla 7 nos muestra la información sobre desempeño docente, evidenciándose que hay un 50% de encuestados que manifiestan que el grado de la actuación de los maestros en la entidad escolar N°16479 “Cristo Rey” es alto y el 50% restante de los participantes señalan que la actuación docente se ubica en un nivel muy alto.

Figura 2

Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.



Nota: tabla 7

Tabla 8

Nivel de desempeño docente desde la dimensión preparación para el aprendizaje de los educandos en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.

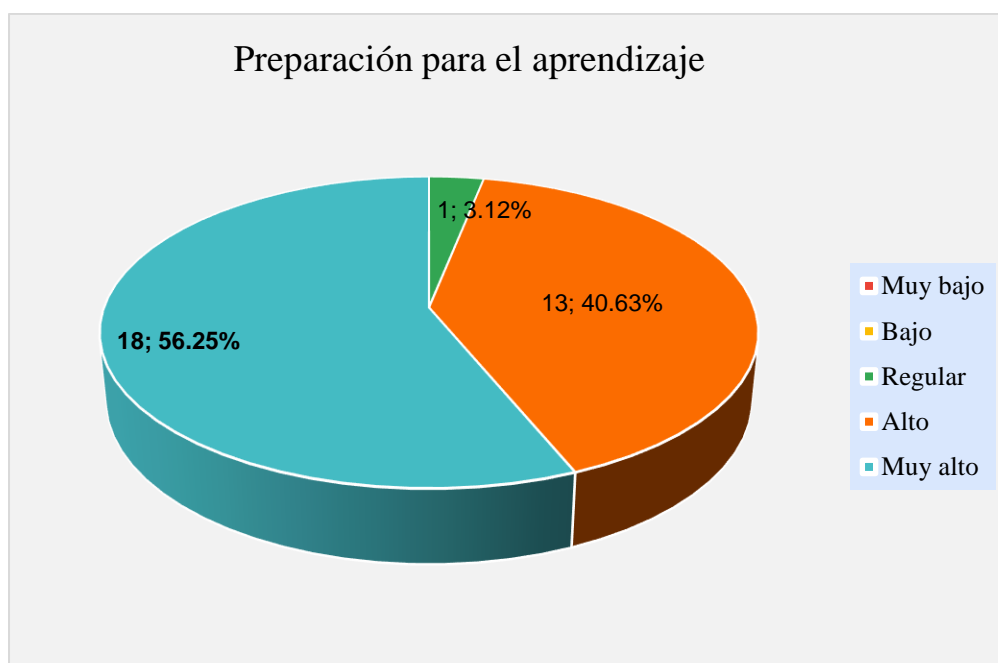
Nivel de Desempeño docente Preparación para el aprendizaje de los educandos	F	%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	1	3.12%
Alto	13	40.63%
Muy alto	18	56.25%
Total	32	100.00%

Nota: cuestionario aplicado a docentes

En la información recopilada de la tabla 8 se aprecia que el 56.25% de los participantes señalan que el nivel es muy alto, el 40.63 % que el nivel es alto y sólo el 3.12% considera que el nivel es regular.

Figura 3

Nivel de desempeño docente desde la dimensión preparación para el aprendizaje de los educandos en la Institución Educativa °16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.



Nota: tabla 8.

Tabla 9

Nivel de desempeño docente desde la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.

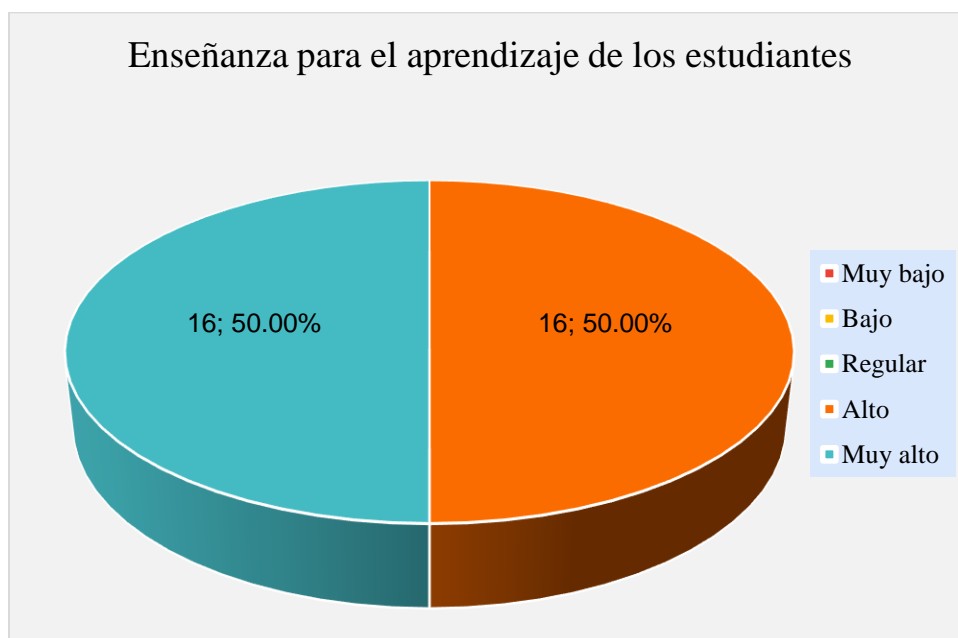
Nivel de Desempeño docente Enseñanza para el aprendizaje de los educandos	F	%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	0	0.0%
Alto	16	50.00%
Muy alto	16	50.00%
Total	32	100.00%

Nota: cuestionario aplicado a docentes

La tabla 9 nos muestra que las opiniones de los encuestados se encuentran divididas en partes iguales, pues, hay un 50% que considera que el nivel es muy alto y una misma cantidad de encuestados consideran que el nivel es alto.

Figura 4

Nivel de desempeño docente desde la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.



Nota: tabla 9

Tabla 10

Nivel de desempeño docente desde la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.

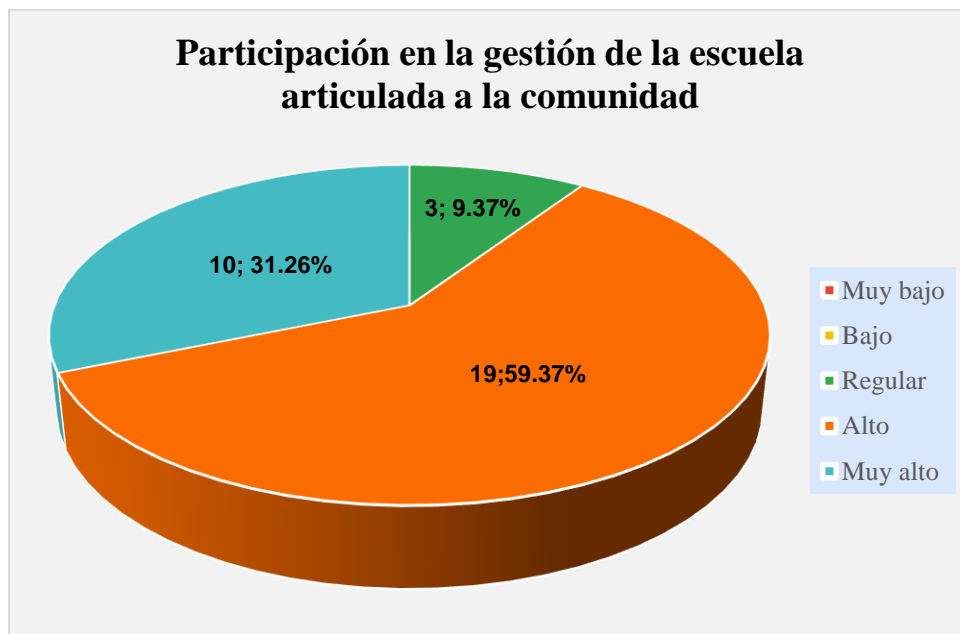
Nivel de Desempeño docente Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	F	%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	3	9.37%
Alto	19	59.37%
Muy alto	10	31.26%
Total	32	100.00%

Nota: cuestionario aplicado a docentes

Tal como se evidencian los resultados en la tabla 10, el 31.26% de los docentes señalan que el desempeño en esta dimensión es muy alto, el 59.37% aprecian en la institución un nivel alto, y el 9.37% consideran que el nivel es regular.

Figura 5

Nivel de desempeño docente desde la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.



Nota: tabla 10

Tabla 11

Nivel de desempeño docente desde la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.

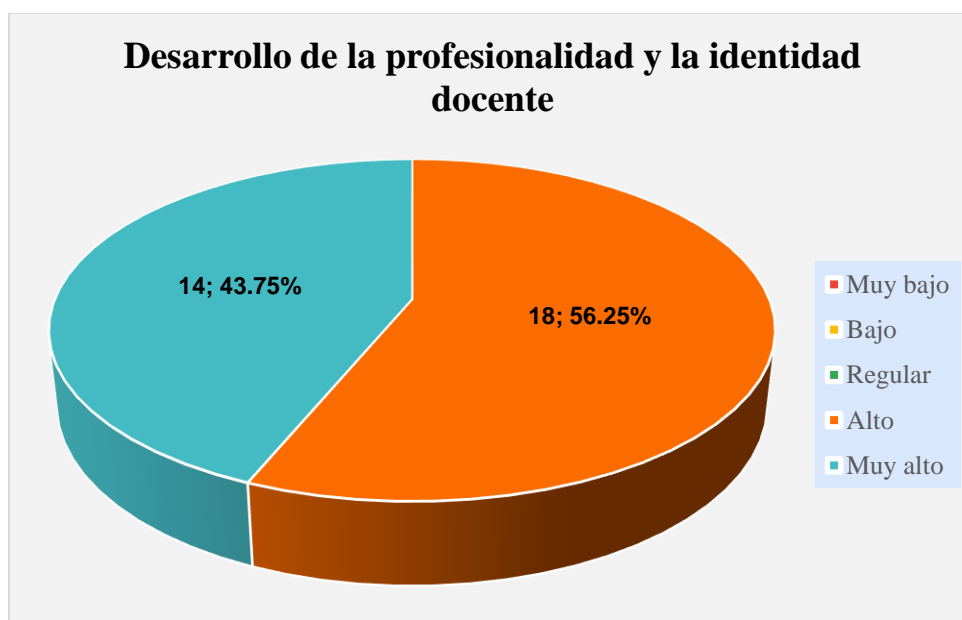
Nivel de Desempeño docente Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	f	%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	0	0.0%
Alto	18	56.25%
Muy alto	14	43.75%
Total	32	100.00%

Nota: cuestionario aplicado a docentes

En la tabla 11 se aprecia que el 43.75% de los participantes señalan que hay un nivel muy alto y el 56.25% indican que el nivel es alto.

Figura 6

Nivel de desempeño docente desde la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca.



Nota: tabla 11

4.2.Prueba de hipótesis.

Hipótesis general. El clima institucional se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

Tabla 12

Coefficiente de correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa ° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

		clima institucional	desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Spearman	1,000	,689
	Sig. (bilateral)		,002
	N	32	32
Desempeño docente	Correlación de Spearman	,689	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	32	32

Contraste de hipótesis: se interpretan dos valores: el primero, el valor del coeficiente de correlación de Spearman: ,689, por lo cual se considera una correlación positiva entre las variables, comprendiéndose que una variable se acrecentará o se reducirá acorde crezca o se reduzca la otra variable. También se considera como una correlación alta, pues, tiende a 1,000. El segundo valor a interpretar es del sig. bilateral que fue de 002, y por ser menor a ,05 se debe aceptar la hipótesis de trabajo.

Hipótesis específicas

- El clima institucional se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

Tabla 13

Coefficiente de correlación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los educandos en la Institución Educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

	Clima institucional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
--	---------------------	--

Clima institucional	Correlación de Spearman	1,000	,682
	Sig. (bilateral)		,004
	N	32	32
Preparación para el aprendizaje de los educandos	Correlación de Spearman	,682	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	32	32

Contraste de hipótesis: se interpretan dos valores: el primero, el valor del coeficiente de correlación de Spearman: ,682, por lo cual se considera una correlación positiva entre la variable y la dimensión en estudio, comprendiéndose que una variable se acrecentará o se reducirá acorde crezca o se reduzca la otra. También se considera como una correlación alta, pues, tiende a 1,000. El segundo valor a interpretar es del sig. bilateral que fue de 004, y por ser menor a ,05 se debe admitir la hipótesis de trabajo.

- El clima institucional se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020

Tabla 14

Coeficiente de correlación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los educandos en la Institución Educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

		Clima institucional	Enseñanza para el aprendizaje de los educandos
Clima institucional	Correlación de Spearman	1,000	,685
	Sig. (bilateral)		,003
	N	32	32
Enseñanza para el aprendizaje de los educandos	Correlación de Spearman	,685	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	32	32

Contraste de hipótesis: se interpretan dos valores: el primero, el valor del coeficiente de correlación de Spearman: ,685, por lo cual se considera una correlación positiva entre la variable y la dimensión en estudio, comprendiéndose que una variable se acrecentará o se reducirá acorde crezca o se reduzca la otra. También se considera como una correlación alta,

pues, tiende a 1,000. El segundo valor a interpretar es del sig. bilateral que fue de 003, y por ser menor a ,05 se debe admitir la hipótesis de trabajo.

- El clima institucional se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la entidad escolar N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

Tabla 15

Coefficiente de correlación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

		Clima institucional	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Clima institucional	Correlación de Spearman	1,000	,684
	Sig. (bilateral)		,003
	N	32	32
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Correlación de Spearman	,684	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	32	32

Contraste de hipótesis: se interpretan dos valores: el primero, el valor del coeficiente de correlación de Spearman: ,684, por lo cual se considera una correlación positiva entre la variable y la dimensión en estudio, comprendiéndose que una variable se acrecentará o se reducirá acorde crezca o se reduzca la otra. También se considera como una correlación alta, pues, tiende a 1,000. El segundo valor a interpretar es del sig. bilateral que fue de 003, y por ser menor a ,05 se debe admitir la hipótesis de trabajo.

- El clima institucional se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

Tabla 16

Coefficiente de correlación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

		Clima institucional	Desarrollo de la profesionalidad y
--	--	---------------------	------------------------------------

		la identidad docente	
Clima institucional	Correlación de Spearman	1,000	,688
	Sig. (bilateral)		,002
	N	32	32
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Correlación de Spearman	,688	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	32	32

Contraste de hipótesis: se interpretan dos valores: el primero, el valor del coeficiente de correlación de Spearman: ,688, por lo cual se considera una correlación positiva entre la variable y la dimensión en estudio, comprendiéndose que una variable se acrecentará o se reducirá acorde crezca o se reduzca la otra. También se considera como una correlación alta, pues, tiende a 1,000. El segundo valor a interpretar es del sig. bilateral que fue de 002, y por ser menor a ,05 se debe aceptar la hipótesis de trabajo.

4.3. Discusión de resultados.

En el siguiente apartado se presenta la discusión de los resultados producto del proceso de triangulación entre los resultados obtenidos, los fundamentos teóricos y los antecedentes o estudios previos.

Objetivo general. Determinar la relación que existe entre clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite-Cajamarca, 2020.

La tabla 12 nos muestra la relación entre ambiente organizacional y la actuación docente, determinándose que esta es significativa, en concordancia con los valores encontrados a través del coeficiente de correlación de Spearman que resultaron ,689 y el sig. bilateral de ,002. Asumiéndose que la correlación presenta un nivel alto, positiva y significativa. Tanto el ambiente organizacional como la actuación docente, es información recopilada a partir de la experiencia de los maestros de la I.E. N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, a propósito, Bris (2000) menciona que “el ambiente laboral en las organizaciones es el espacio en el que se reúnen los agentes de una institución educativa para interactuar y fortalecer las condiciones ambientales de trabajo que caracterizan a cada institución” (p.103).

Huerta (2001), percibe al desempeño docente como “el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras, constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función de enseñar, el profesional docente es un sujeto actuante en un contexto de aprendizaje, sea este en un aula, auditorio o cubículo”(p.79). Los resultados de la investigación guardan relación con lo encontrado Benites y Benites (2018) en su indagación “Clima laboral y desempeño docente de las instituciones educativas de Laredo – 2016”, quienes concluyeron que existe un alto nivel de correlación entre ambiente laboral y actuación docente ya que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.7403, el cual fue significativo ya que el p – valor fue de $p=0.000$.

Objetivo específico 1. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

En la tabla 13 se demuestra que la relación es alta, positiva y significativa, ello, teniendo en cuenta que la estimación de coeficiente de correlación de Spearman que se logró fue de ,682 y el sig. bilateral de ,004. Cabe precisar que sobre la dimensión mencionada, el 56.25% (tabla 8) de los maestros estima que hay un nivel muy alto, entendiéndose que elaboran sus planificaciones a través del trabajo colegiado, considerando las características y necesidades de los alumnos, además de seleccionar los conocimientos en función de los aprendizajes fundamentales.

Según García (2007), la comunicación se utiliza para convencer e impulsar, para comunicar a los individuos y como medio de transmisión y expresión de emociones, pensamientos y necesidades. En relación a la preparación para el aprendizaje de los alumnos, el Minedu (2012), señala que este aspecto se refiere a la programación curricular, considerando a los diferentes enfoques. De igual forma se tiene que planificar los teniendo como punto de referencia las características del medio social, el aspecto cultural y los medios y materiales; de tal forma que nos permita desarrollar contenidos integrales.

Los resultados encontrados se relacionan con la investigación de Loayza (2017), en su estudio ambiente laboral y la actuación docente en una entidad escolar pública de Ventanilla, en donde confirma una correlación fuerte ($\rho= 0,683$) y significativa ($p<0,05$) entre las

variables en estudio, llegando a la conclusión que hay una relación entre el ambiente organizacional y la actuación docente.

Objetivo específico 2. Determinar la relación que existe el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

Según la tabla 14, se determinó que la correlación es alta y positiva, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman cuyo valor dado fue de ,685 y por otro lado se considera una correlación significativa, pues, el valor de sig. Bilateral que se obtuvo fue de ,003. Es preciso señalar que la dimensión enseñanza para los aprendizajes de los educandos, es considerado por los maestros con niveles Muy alto (50%) y Alto (50%), datos que se muestran en la tabla 9.

Esto lleva a señalar que los docentes realizan acciones como: promover asociaciones entre dos o más alumnos, fundamentadas en la justicia, confianza, consideración y trabajo en equipo, organizar su salón y otros ambientes que brinden confianza y adecuados para la labor didáctica, implementan distintos métodos para asistir a niños con necesidades educativas especiales, fomentan el pensamiento complejo en los alumnos, además de usar variados procedimientos y sistemas para estimar los saberes de forma diferenciada. Chiavenato (2007), sobre la motivación en el clima institucional afirma que “el clima organizacional ejerce influencia en el estado motivacional de las personas y esta influencia se da también en sentido inverso”(p.58).

El Ministerio de educación sostiene que el docente es el gestor más sensato del proceso que posibilita la conducción de la formación que transmite a sus estudiantes, cumpliendo su rol de orientador, mediador y motivador. Valorando siempre la inclusión y diversidad cultural de su contexto, utilizando estrategias, recursos didácticos fundamentales y elaborando herramientas y criterios para recoger evidencias e identificar avances y limitaciones de los estudiantes

Los resultados encontrados guardan relación con la investigación de Saldaña y Pérez (2018), en su trabajo de indagación ambiente organizacional y actuación del maestro en una entidad escolar de la ciudad de Cajamarca, quienes concluyeron que a través de la correlación de Pearson, que existe una relación de $r = 0,629$ con una significancia unilateral

de 0,01 entre el ambiente organizacional y el actuación docente en la I.E. “Divino Maestro” - Cajamarca, 2018.

Objetivo específico 3. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

Se determinó en la tabla 15, que la correlación es significativa, alta y positiva, pues, el valor del sig. Bilateral es de ,003 y la estimación del coeficiente de correlación de Spearman ,684. Cabe destacar que la mayoría (59.37%) de docentes consideraron que el nivel de la dimensión es Alto (tabla 10), entendiéndose que los profesores interactúan con sus colegas para intercambiar experiencias, así como en la elaboración de las herramientas de gestión de la entidad educativa, además, fomentan el aprendizaje cooperativo entre familia con los estudiantes y se proyectan hacia la comunidad proponiendo proyectos.

Sobre la dimensión participación de la variable clima institucional, Bris (2000) sostiene que: la participación es el nivel en que los integrantes que trabajan intervienen en las diversas actividades que planifica y ejecuta la entidad. Así también, indicó que es el grado en que los docentes involucran a sus colegas, a sus alumnos; y logran objetivos a corto y mediano plazo con el trabajo colaborativo.

Sobre la dimensión mencionada, el Ministerio de educación sostiene que abarca la colaboración del docente en la administración escolar desde un ámbito igualitario, articulada con la comunidad teniendo una comunicación fluida con los agentes educativos, la intervención en la planeación, realización, monitoreo y control de los documentos e instrumentos de gestión, y así fortalecer los aprendizajes e inculcando valores de respeto, responsabilidad entre todos.

Los resultados se acercan a la investigación de Paredes *et al.* (2016), en su trabajo de indagación denominada la relación entre el ambiente organizacional y actuación laboral docente, confirman la relación entre ciertas dimensiones del ambiente institucional con los productos generales del desempeño docente. Así tenemos en la dimensión de confianza 789 una correlación positiva alta y un nivel de significancia $p < 0,05$.

Objetivo específico 4. Determinar la relación que existe entre clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.

La tabla 16 nos muestra la una relación significativa, en concordancia con los valores encontrados a través del coeficiente de correlación de Spearman que resultaron ,688 y el sig. bilateral de ,002. Por lo cual se considera que la correlación es significativa, alta y positiva. Por lo que se refiere a la dimensión en estudio, es conveniente señalar que el 56.25% (tabla 11) de los docentes la considera en un nivel Alto, por lo que se deduce que los profesores reflexionan con sus compañeros de trabajo sobre el logro de aprendizajes de tus estudiantes, participan de prácticas concretas de crecimiento cognitivo, social, afectivo y profesional, actúan en base a sus convicciones éticas profesionales y toman decisiones respetando los derechos humanos.

La dimensión Confianza de la variable clima institucional, es definida por Espinoza (2017) quien la percibe como: el grado de franqueza que existe entre el personal de la organización y la certeza que sus miembros tienen en sus directivos y viceversa. Por su lado Pérez (2012), señala que la confianza consiente a los individuos compartir experiencias, expresar necesidades, proyectos y trabajar cooperativamente para lograr las metas compartidas.

El ministerio de educación se refiere a la dimensión como la auto meditación que realiza el maestro de manera sistemática y objetiva del ejercicio y prácticas pedagógicas, ejerce su profesión basada en valores y principios: respeto, tolerancia, justicia y compromiso social los procedimientos y las experiencias que son inherentes al adiestramiento y perfeccionamiento de los maestros.

Los resultados del estudio se contraponen a lo encontrado por Medina (2017), en su estudio influencia del ambiente organizacional en el desempeño docente en el establecimiento escolar particular Santo Domingo de Guzmán – Quito, quien concluye que existe incidencia positiva muy baja del ambiente institucional en el desempeño laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

- Existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite- Cajamarca, 2020. Las variables presentan una correlación positiva alta ($r=0,689$), además la relación es significativa, pues obtiene un sig. Bilateral de $0,002$ (tabla 12).
- Existe relación significativa entre clima institucional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite- Cajamarca, 2020. La variable y la dimensión presentan una correlación positiva alta ($r=0,682$), además la relación es significativa, pues obtiene un sig. Bilateral de $0,004$ (tabla 13).
- Existe relación significativa entre clima institucional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite- Cajamarca, 2020. La variable y la dimensión presentan una correlación positiva alta ($r=0,685$), además la relación es significativa, pues obtiene un sig. Bilateral de $0,003$ (tabla 14).
- Existe relación significativa entre clima institucional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite- Cajamarca, 2020. La variable y la dimensión presentan una correlación positiva alta ($r=0,684$), además la relación es significativa, pues obtiene un sig. Bilateral de $0,003$ (tabla 15).
- Existe relación significativa entre clima institucional y la dimensión el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite- Cajamarca, 2020. La variable y la dimensión presentan una correlación positiva alta ($r=0,688$), además la relación es significativa, pues obtiene un sig. Bilateral de $0,002$ (tabla 16).

5.2. Sugerencias

- Comunicar a la dirección de la institución educativa N° 16479 “Cristo rey” - Pacaypite, las conclusiones de este estudio con el propósito de que tomen decisiones para mejorar el clima institucional y consolidar el desempeño docente.
- Al director y docentes de la institución educativa N° 16479 “Cristo rey” - Pacaypite, considerar el clima institucional como un factor esencial de la propuesta de gestión del PEI; para optimizar el desempeño docente.
- A la plana docente de la institución educativa N° 16479 “Cristo rey” - Pacaypite, contextualizar el marco del buen desempeño para obtener mejores logros de aprendizaje en los alumnos con la participación de los entes educativos.
- Promover en la institución educativa N° 16479 “Cristo rey” - Pacaypite actividades educativas para compartir vivencias entre los docentes, buscando conservar un dialogo horizontal y alcanzar óptimos resultados en su desempeño profesional.
- A las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL San Ignacio, asumir compromisos de mejora permanente en el fortalecimiento de un clima institucional armónico, para optimizar el desempeño docente y en efecto el nivel óptimo de formación.

Referencias bibliográficas

- Armengol, C. (2001). *La cultura de la colaboración: reto para una enseñanza*. Madrid: La Muralla.
- Benites, J. y. Benites, J(2018). *Clima laboral y desempeño docente de las instituciones educativas de Laredo - 2016*. Tesis maestría, Trujillo.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (2° ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Bris, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de centros educativos*. Madrid, España: U.de Alcala-MEC.
- Bris, M. (2000). Clima de trabajo de organizaciones que aprenden. *Educación*, 103.
- Brunet, L. (1987). *Clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Brunet, L. (1992). *Clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Mexico: Trillas.
- Calcina Calcina, Y. (Junio de 2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *comuni@ccion*, 1(1). Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7° ed.). McGraw-hill interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8° ed.). México: M.G. Hill-interamericana. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Dueñas, R., & Bobadilla, M. (2014). *Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la provincia de Melgar - Ayaviri*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de la educación., Perú. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a05v5n1.pdf>
- Española, R. A. (2001). *Diccionario de la lengua española*. España: Real Academia Española.
- Espinoza, J. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016*. Tesis Doctoral, Universidad Peruana Union, escuela de posgrado, Lima.
- Evan, W. (1976). *Organization Theory Structures, Systems and Environments*. New York: wiley.
- Fernandez, M. (1994). Clima Institucional en Organización y Gestión Educativa. Nº1 . 3-6.
- Fernandez, M. (2002). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia*. Estudio con maestros de primaria, Lima-Perú.
- Fernandez, M. y. (1989). Concepto de clima institucional. *Apuntes de Educación, Dirección y Administración*, n. 32, 2-4.
- Fischman, D. (2000). *Liderazgo: el camino del líder*. Lima: El Comercio. Obtenido de <https://www.davidfischman.com/es/libros/detalle/4/el-camino-del-lider>

- Garcia, L. (2007). *La teoría de la comunicación como matriz práctica para la resolución de conflictos comunicación y sociedad*. Guadalajara, Mexico. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/346/34632784003.pdf>
- Goncalves, A. (2000). *fundamentos del clima organizacional*. sociedad latinoamericana para la calidad (SLC).
- Guillen, C. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. Madrid: McGraw - Hill.
- Hernandez, R. (2016). *Metodología de la investigación* (6° ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernandez, R., & Fernandez, C. y. (2014). *Metodología de la Investigaion: alcance de la investigacion*. Mexico: McGraw-hill.
- Huerta, A. (2001). *El saber hacer en la profesion docente, formacion profesional en la practica docente*. México: Trillas.
- Ibanez, M. (2002). *Comportamiento organizacional de las empresas*. Universidad Ricardo Palma, Lima.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. Y. (1968). *Motivacion and organizational climate*. Boston: Press.
- Loayza, Y. (2017). *El clima institucional y el desempeño docente en una institucion educativa publica de ventanilla*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Lima.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de santos.
- McGregor, D. (1996). *El lado humano de las organizaciones*. Colombia: Mac Graw Hill .
- Medina, A. (2017). *incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad educativa particular Santo Domingo de Guzman*. Maestría, Universidad Andina Simon Bolivar, Quito.
- Minedu. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Cooperacion grafica Navarrete. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Pacheco, O. (2006). *Mejorar el clima organizacional de una empresa*. Barcelona: Paidós.
- Parella, S. y. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: FEDEUPEL.
- Peredes, B. S. (2016). *Relación entre el clima laboral y desempeño docente dentro del aula en el nivel pre escolar*. Tesis de maestría, Universidad de Anahuac, Mexico. Obtenido de http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_PF638_Clima_Laboral.pdf
- Perez, Y. (2012). *Relacion entre clim institucional y desempeño docente en las instituciones de la red N° 1 Pachacutec*. Tesis de maestría, Universidad San Ignacio De Loyola, Lima.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (6° ed.). Mexico: Prentice may Hispanoamerica. Obtenido de <http://catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/opac-detail.pl?id1=1932#.X1Kx0YsePIU>

- Rodriguez, D. (2009). *Diagnostico organizacional* (7° ed. ed.). Chile: universidad catolica de Chile.
- Sabino, C. (1996). *El proceso de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo. Obtenido de https://perio.unlp.edu.ar/tesis/sites/perio.unlp.edu.ar.tesis/files/CarlosSabino-ElProcesoDeInvestigacion_0.PDF
- Saldaña, R. O. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación basica regular*. Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.
- Sanchez, h., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sanchez, J. (2018). *Relacion entre el clima institucional y el desempeño docente del nivel secundario de la institución educativa "Antener Orrego" del distrito de Bellavista*. Tesis para obtener el grado academico de maestro en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo, Cajamarca.
- Torres Pacheco, E., & Zegarra Ugarte , S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de ciudad de Puno. *Comuni@ccion*, 6(2), 5-14. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt
- Valdes, H. (2004). *Propuesta de un sistema de evaluacion del desempeño profesional del docente de la escuela basica cubana, que contribuyan a la realizacion deun proceso evaluativo mas objetivo,preciso y desarrollador*. Tesis de maestría, Universidad de La Habana, La Habana.
- Valenzuela, A. (1984). *Medio Ambiente Escolar. Percepción de alumnos y profesores*. Valparaiso, Chile.
- Zabalza, M. (1996). *El clima. Conceptos, tipos de influencia del clima e intervenciónsobre el mismo*. Madrid: Escuela Española.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la presente Investigación desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

OBJETIVO: establecer la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en la IE. N° 16479 “CRISTO REY”, Pacaypite 2020.

. SEXO: (F) (M) EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1.inicio 2. Proceso 3. Aceptable 4. satisfactorio 5. destacado

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
1	¿Cuál es el nivel de fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera la funcionalidad de las normas en el desarrollo de actividades de la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
MOTIVACIÓN						
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción que existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					

10	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
11	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
CONFIANZA						
12	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad durante el desarrollo de actividades en su Institución?					
13	¿Considera que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
14	¿Considera útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
15	¿Qué grado de importancia le da al trato amical con sus compañeros de trabajo?					
PARTICIPACIÓN						
16	¿En su opinión cual es el nivel de involucramiento en el desarrollo de actividades de la IE??					
17	¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
18	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
19	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes y directivos?					
20	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones y su desarrollo de su Institución Educativa?					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE.

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la presente Investigación desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

OBJETIVO: establecer la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en la IE. N° 16479 “CRISTO REY”, Pacaypite 2020.

. SEXO: (F) (M) EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
 2. No deje preguntas sin contestar
 3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
1. Muybajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	¿Conoces las características y necesidades de sus estudiantes?					
2	¿Conoces los conceptos fundamentales actualizado de las áreas que enseña?					
3	¿Conoces las teorías, practica y didáctica de las áreas que enseña?					
4	¿Elaboras tu plan curricular de manera colegiada?					
5	¿Seleccionas los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales?					
6	¿Elaboras creativamente los procesos pedagógicos?					
7	¿Diseñas tu programación de manera contextualizada y teniendo en cuenta los intereses, estilos de aprendizaje?					
8	¿Utilizas diversos recursos didácticos como ayuda en el aprendizaje de los estudiantes?					
9	¿Evalúas formativamente los aprendizajes de los estudiantes?					
10	¿Diseñas tus sesiones de aprendizaje considerando propósito y el tiempo?					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
11	¿Promueves las relaciones interpersonales de tus estudiantes basadas en justicia, confianza, respeto y colaboración?					
12	¿Orientas tu practicas pedagógica en el logro de aprendizaje en todos tus estudiantes?					
13	¿Promueves un ambiente acogedor para el logro de aprendizajes?					
14	¿Generas relaciones de respeto hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales?					

15	¿Resuelve conflictos con base al dialogo?					
16	¿Organizas tu aula y otros espacios de forma segura y adecuado para el trabajo pedagógico?					
17	¿fomentas la reflexión de tus estudiantes sobre la discriminación y exclusión?					
18	¿En el desarrollo de tu programación, introduces cambios oportunos de situaciones imprevistas?					
19	¿Brindas oportunidad a tu estudiantes de resolver problemas reales?					
20	¿Permites que tus estudiantes parafraseen el propósito de tu sesión de aprendizaje?					
21	¿Desarrollas de manera pertinente contenidos actualizados en tus estudiantes?					
22	¿Promueves el pensamiento crítico y creativo en tus estudiantes?					
23	¿Utilizas recursos tecnológicos para desarrollar tus sesiones de aprendizajes?					
24	¿Utilizas diversas estrategias para atender a niños con necesidades educativas especiales?					
25	¿Utilizas diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes de forma diferenciada?					
26	¿Elaboras instrumentos para evaluar?					
27	¿Sistematizas los resultados de las evaluaciones, para tomar decisiones?					
28	¿Evalúas los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios establecidos?					
29	¿compartes oportunamente los resultados de las evaluaciones de tu estudiantes?					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
30	¿Interactúas con tus colegas para intercambiar experiencias?					
31	¿Participas en la elaboración, ejecución y evaluación de PEI?					
32	¿Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación, para mejorar el servicio educativo?					
33	¿Fomentas el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?					

34	¿Consideras la oralidad y los recursos de la comunidad en tus prácticas de enseñanza?					
35	¿Transmiten tus retos de tu trabajo pedagógico a las familias y comunidad?					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
36	¿Reflexionas con tus compañeros de trabajo sobre el logro de aprendizajes de tus estudiantes?					
37	¿Participas de experiencias significativas de desarrollo personal y profesional?					
38	¿Participas en la generación de políticas educativas a nivel local?					
39	¿Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?					
40	¿Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos?					

Anexo 2 : Ficha técnica.

Nombre del instrumento: cuestionario sobre el clima institucional

Autor y año: este cuestionario fue elaborado teniendo como referencia al Mg. José Dolores Sánchez Cubas – Chiclayo 2018.

Objetivo del instrumento: establecer la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en la IE. N° 16479 “CRISTO REY”, Pacaypite 2020.

Usuarios: 32 docentes de la I.E. N° 16479 “Cristo Rey”, Pacaypite.

Confiabilidad:

ALFA DE CRONBACH – CLIMA INSTITUCIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	6	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	6	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Cuál es el nivel de fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	118,17	297,767	,911	,956
¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	118,17	297,767	,911	,956
¿Cómo considera el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	117,83	304,567	,642	,958

¿Cómo considera la funcionalidad de las normas en el desarrollo de actividades de la Institución Educativa?	117,50	308,300	,697	,958
¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación	118,00	302,400	,873	,957
¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	119,17	333,367	-,434	,964
¿Cómo calificaría el grado de satisfacción que existente en la Institución Educativa?	118,00	300,000	,684	,957
¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	118,50	309,100	,654	,958
¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	118,00	303,200	,578	,958
¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	117,67	296,667	,877	,956
¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	117,50	293,900	,955	,956
¿Cómo calificaría el grado de sinceridad durante el desarrollo de actividades en su Institución?	117,67	301,867	,686	,957
¿Considera que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	117,67	296,667	,877	,956
¿Considera útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	118,00	300,000	,684	,957
¿Qué grado de importancia le da al trato amical con sus compañeros de trabajo?	118,00	286,000	,804	,957
¿En su opinión cual es el nivel de involucramiento en el desarrollo de actividades de la IE??	118,00	302,400	,873	,957
¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	117,67	282,667	,930	,955
¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	117,67	296,667	,877	,956
¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes y directivos?	117,50	293,900	,955	,956
¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones y su desarrollo de su Institución Educativa?	118,33	293,867	,764	,957

Ficha técnica 2

Nombre del instrumento: cuestionario sobre el desempeño docente

Autor y año: este cuestionario fue adecuado teniendo como referencia de Marco del Buen Desempeño Docente. MINEDU 2012.

Objetivo del instrumento: establecer la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en la IE. N° 16479 “CRISTO REY”, Pacaypite 2020.

Usuarios: 32 docentes de la I.E. N° 16479 “Cristo Rey”, Pacaypite.

Confiabilidad:

ALFA DE CRONBACH DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	6	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	6	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	40

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Conoces las características y necesidades de sus estudiantes?	176,83	1263,767	,374	,963
¿Conoces los conceptos fundamentales actualizado de las áreas que enseña?	175,17	1235,767	,405	,963
¿Conoces las teorías, practica y didáctica de las áreas que enseña?	175,00	1218,000	,716	,962

¿Elaboras tu plan curricular de manera colegiada?	173,67	1291,067	-,093	,964
¿Seleccionas los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales?	174,17	1318,167	-,505	,965
¿Elaboras creativamente los procesos pedagógicos?	174,00	1310,000	-,448	,965
¿Diseñas tu programación de manera contextualizada y teniendo en cuenta los intereses, estilos de aprendizaje?	174,17	1220,567	,841	,961
¿Utilizas diversos recursos didácticos como ayuda en el aprendizaje de los estudiantes?	174,50	1201,100	,793	,961
¿Evalúas formativamente los aprendizajes de los estudiantes?	174,33	1223,467	,655	,962
¿Diseñas tus sesiones de aprendizaje considerando propósito y el tiempo?	174,00	1216,800	,834	,961
¿Promueves las relaciones interpersonales de tus estudiantes basadas en justicia, confianza, respeto y colaboración?	174,33	1243,067	,608	,962
¿Orientas tu practicas pedagógica en el logro de aprendizaje en todos tus estudiantes?	175,67	1218,267	,527	,963
¿Promueves un ambiente acogedor para el logro de aprendizajes?	173,33	1293,867	-,268	,964
¿Generas relaciones de respeto hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales?	174,00	1247,200	,722	,962
¿Resuelve conflictos con base al dialogo?	174,67	1208,667	,789	,961
¿Organizas tu aula y otros espacios de forma segura y adecuado para el trabajo pedagógico?	175,00	1196,800	,856	,961
¿fomentas la reflexión de tus estudiantes sobre la discriminación y exclusión?	174,33	1192,667	,898	,961
¿En el desarrollo de tu programación, introduces cambios oportunos de situaciones imprevistas?	175,00	1194,800	,742	,961
¿Brindas oportunidad a tus estudiantes de resolver problemas reales?	174,17	1249,367	,394	,963
¿Permites que tus estudiantes parafraseen el propósito de tu sesión de aprendizaje?	174,83	1240,567	,781	,962
¿Desarrollas de manera pertinente contenidos actualizados en tus estudiantes?	174,67	1199,467	,605	,962
¿Promueves el pensamiento crítico y creativo en tus estudiantes?	174,00	1222,400	,763	,961
¿Utilizas recursos tecnológicos para desarrollar tus sesiones de aprendizajes?	174,67	1209,867	,644	,962
¿Utilizas diversas estrategias para atender a niños con necesidades educativas especiales?	173,83	1210,967	,875	,961

¿Utilizas diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes de forma diferenciada?	173,33	1290,267	-,145	,964
¿Elaboras instrumentos para evaluar?	173,33	1258,267	,958	,962
¿Sistematizas los resultados de las evaluaciones, para tomar decisiones?	173,50	1230,700	,957	,961
¿Evalúas los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios establecidos?	174,33	1191,867	,829	,961
¿compartes oportunamente los resultados de las evaluaciones de tus estudiantes?	174,17	1221,367	,831	,961
¿Interactúas con tus colegas para intercambiar experiencias?	173,67	1266,667	,316	,963
¿Participas en la elaboración, ejecución y evaluación de PEI?	173,33	1292,267	-,214	,964
¿Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación, para mejorar el servicio educativo?	174,17	1186,167	,915	,960
¿Fomentas el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?	174,00	1213,200	,879	,961
¿Consideras la oralidad y los recursos de la comunidad en tus prácticas de enseñanza?	174,17	1186,167	,915	,960
¿Transmiten tus retos de tu trabajo pedagógico a las familias y comunidad?	175,00	1300,000	-,130	,967
¿Reflexionas con tus compañeros de trabajo sobre el logro de aprendizajes de tus estudiantes?	174,67	1236,667	,829	,962
¿Participas de experiencias significativas de desarrollo personal y profesional?	173,83	1241,367	,767	,962
¿Participas en la generación de políticas educativas a nivel local?	173,67	1234,667	,864	,962
¿Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?	176,17	1258,167	,345	,963
¿Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos?	174,83	1276,567	,094	,964

Anexo 3: Validación De los expertos



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: CUESTIONARIO A DOCENTES SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE, diseñado por los Br. Roysi Guerrero Quispe y Br. Lenin Hoyos Asenja, cuyo propósito es medir, la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente el cual será aplicado a docentes de la I.E.Nº 16479 "Cristo Rey"- Pacaypita, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: *"clima institucional y su relación con el desempeño docente de la I.E. N° 16479 –"Cristo Rey" – Pacaypita- Cajamarca 2020"*

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

Magister 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 redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



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	<ul style="list-style-type: none">• Fluidar Rapidez• Respeto acortación• Espacios y horarios• Transparencia en la información	Del 1 al 6	X	
	Motivación	<ul style="list-style-type: none">• Reconocimiento y Postigio• Autonomía	Del 7 al 11	X	
	Confianza	<ul style="list-style-type: none">• Seguridad• Respeto• Tono amical	Del 12 al 15	X	
	Participación	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo en Equipos• Grupos formales e informales• Coordinación	Del 16 al 20	X	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento y comprensión• Planificación curricular	Del 1 al 10	X	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none">• Ambiente favorable• Conducta del proceso de enseñanza• Evaluación	Del 11 al 29	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none">• Participación activa• Relaciones interpersonales	Del 30 al 35	X	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none">• Reflexión y participación• Ejercicio de su profesión	Del 36 al 40	X	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

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 sean 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	May adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	No adecuado	
CI/MA INSTITUCIONAL							
Dim: COMUNICACION		MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Cuál es el nivel de fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	X					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	X					
3	¿Cómo considera el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	X					
4	¿Cómo considera la funcionalidad de las normas en el desarrollo de actividades de la Institución Educativa?	X					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?			X			
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?			X			
Dim: MOTIVACION		MA	BA	A	PA	NA	
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción que existe en la Institución Educativa?	X					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	X					
9	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	X					
10	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	X					
11	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	X					
Dim: CONFIANZA		MA	BA	A	PA	NA	
12	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad durante el desarrollo de actividades en su Institución?	X					
13	¿Considera que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?		X				



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

14	¿Considera útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?			X		
15	¿Qué grado de importancia le da al trato amical con sus compañeros de trabajo?			X		
Dima: PARTICIPACION		MA	BA	A	PA	NA
16	¿En su opinión cual es el nivel de involucramiento en el desarrollo de actividades de la IE?	X				
17	¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	X				
18	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	X				
19	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes y directivos?	X				
20	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones y su desarrollo de su institución Educativa?	X				
DESEMPEÑO DOCENTE						
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		MA	BA	A	PA	NA
1	¿Conoces las características y necesidades de sus estudiantes?	X				
2	¿Conoces los conceptos fundamentales actualizado de las áreas que enseña?	X				
3	¿Conoces las teorías, práctica y didáctica de las áreas que enseña?	X				
4	¿Elaboras tu plan curricular de manera colegiada?	X				
5	¿Seleccionas los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales?	X				
6	¿Elaboras creativamente los procesos pedagógicos?	X				
7	¿Diseñas tu programación de manera contextualizada y teniendo en cuenta los intereses, estilos de aprendizaje?	X				
8	¿Utilizas diversos recursos didácticos como ayuda en el aprendizaje de los estudiantes?	X				
9	¿Evalúas formativamente los aprendizajes de los estudiantes?	X				
10	¿Diseñas tus sesiones de aprendizaje considerando propósito y el tiempo?	X				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		MA	BA	A	PA	NA



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

11	¿Promueves las relaciones interpersonales de tus estudiantes basadas en justicia, confianza, respeto y colaboración?	X					
12	¿Orientas tu practicas pedagógica en el logro de aprendizaje en todos tus estudiantes?	X					
13	¿Promueves un ambiente acogedor para el logro de aprendizajes?	X					
14	¿Generas relaciones de respeto hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales ?	X					
15	¿Resuelve conflictos con base al dialogo?	X					
16	¿Organizas tu aula y otros espacios de forma segura y adecuado para el trabajo pedagógico ?	X					
17	¿fomentas la reflexión de tus estudiantes sobre la discriminación y exclusión?	X					
18	¿En el desarrollo de tu programación, introduces cambios oportunos de situaciones imprevistas?	X					
19	¿Brindas oportunidad a tu estudiantes de resolver problemas reales?	X					
20	¿Permites que tus estudiantes parafraseen el propósito de tu sesión de aprendizaje?	X					
21	¿Desarrollas de manera pertinente contenidos actualizados en tus estudiantes?	X					
22	¿Promueves el pensamiento crítico y creativo en tus estudiantes?	X					
23	¿Utilizas recursos tecnológicos para desarrollar tus sesiones de aprendizajes?	X					
24	¿Utilizas diversas estrategias para atender a niños con necesidades educativas especiales?	X					
25	¿Utilizas diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes de forma diferenciada?	X					
26	¿Elaboras instrumentos para evaluar?	X					
27	¿Sistematizas los resultados de las evaluaciones, para tomar decisiones?	X					
28	¿Evalúas los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios establecidos?	X					
29	¿compartes oportunamente los resultados de las evaluaciones de tu estudiantes?	X					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		MA	BA	A	PA	NA	
30	¿Interactúas con tus colegas para intercambiar experiencias?	X					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

31	¿Participas en la elaboración, ejecución y evaluación de PEI?	X					
32	¿Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación, para mejorar el servicio educativo?	X					
33	¿Fomentas el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?	X					
34	¿Consideras la oralidad y los recursos de la comunidad en tus prácticas de enseñanza?	X					
35	¿Transmites tus retos de tu trabajo pedagógico a las familias y comunidad?	X					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		MA	BA	A	PA	NA	
36	¿Reflexionas con tus compañeros de trabajo sobre el logro de aprendizajes de tus estudiantes?	X					
37	¿Participas de experiencias significativas de desarrollo personal y profesional?	X					
38	¿Participas en la generación de políticas educativas a nivel local?	X					
39	¿Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?	X					
40	¿Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos?	X					
Total:							

Evaluated by: (Last Name and Name): CASABIANY DÍAZ SQUINCO

D.N.I.: 53350347 Fecha: 19-01-21

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, EDUARDO CASABOLLA DÍAZ, con Documento Nacional de Identidad N° 43350547, de profesión DOCENTE, grado académico Doc 7012, con código de colegiatura 0943350547, labor que ejerzo actualmente como COORDINADOR PEDAGÓGICO en la Institución EDUCATIVA ANTONIO ORRICO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado clima institucional, cuyo propósito es medir la relación entre clima institucional y desempeño, a los efectos de su aplicación a docentes de J.F. N° 16479 "Cristo Rey" Pacaypata.

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 (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 19 días del mes de enero del 2020

Apellidos y nombres: CASABOLLA DÍAZ EDUARDO DNI: 43350547 Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, EDUARDO CASAMAYRA GÍRZ, con Documento Nacional de Identidad N° 43350547, de profesión EXCENTE, grado académico DOCTOR, con código de colegiatura 0943350547, labor que ejerzo actualmente como COORDINADOR PEDAGÓGICO, en la Institución EDUCATIVA ANTONIO ORRIGO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario sobre desempeño docente, cuyo propósito es medir la relación entre clima mot. y desempeño, a los efectos de su aplicación a docentes de I.E.N° 16479 "Cristo Rey" Pacaypite.

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.	Y				

Apreciación total:

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

Trujillo, a los 19 días del mes de enero del 2020

Apellidos y nombres: CASAMAYRA GÍRZ EDUARDO DNI: 43350547 Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: CUESTIONARIO A DOCENTES SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE, diseñado por los Br. Royli Guerrero Quispe y Br. Lenin Hoyos Asenjo, cuyo propósito es medir, la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente el cual será aplicado a docentes de la I.E.N° 16479 "Cristo Rey"- Pacaypita, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: *"clima institucional y su relación con el desempeño docente de la I.E. N° 16479 –"Cristo Rey" – Pacaypita- Cajamarca 2020"*

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

Magister 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 responde al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



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	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidar Rapidez • Respeto aceptación • Espacios y horarios • Transparencia en la información 	Del 1 al 6	X	
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y Prestigio • Autonomía 	Del 7 al 11	X	
	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Sinceridad • Respeto • Tratamiento amical 	Del 12 al 15	X	
	Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en Equipos • Grupos formales e informales • Coordinación 	Del 16 al 20	X	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y comprensión • Planificación curricular 	Del 1 al 10	X	
	Esfuerzo para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente favorable • Conducción del proceso de enseñanza • Evaluación 	Del 11 al 29	X	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa • Relaciones interpersonales 	Del 30 al 35	X	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión y participación • Ejercicio de su profesión 	Del 36 al 40	X	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

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	May adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	No adecuado	
CLIMA INSTITUCIONAL							
Dim: COMUNICACION		MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Cuál es el nivel de fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	X					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	X					
3	¿Cómo considera el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	X					
4	¿Cómo considera la funcionalidad de las normas en el desarrollo de actividades de la Institución Educativa?	X					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?		X				
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	X					
Dim: MOTIVACION		MA	BA	A	PA	NA	
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción que existe en la Institución Educativa?	X					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	X					
9	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	X					
10	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	X					
11	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	X					
Dim: CONFIANZA		MA	BA	A	PA	NA	
12	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad durante el desarrollo de actividades en su Institución?	X					
13	¿Considera que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?		X				



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

14	¿Considera útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?		X				
15	¿Qué grado de importancia le da al trato amical con sus compañeros de trabajo?		X				
Dim: PARTICIPACION		MA	BA	A	PA	NA	
16	¿En su opinión cual es el nivel de involucramiento en el desarrollo de actividades de la IE?	X					
17	¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	X					
18	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	X					
19	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes y directivos?	X					
20	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones y su desarrollo de su Institución Educativa?	X					
DESEMPEÑO DOCENTE							
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Conoces las características y necesidades de sus estudiantes?	X					
2	¿Conoces los conceptos fundamentales actualizado de las áreas que enseña?	X					
3	¿Conoces las teorías, práctica y didáctica de las áreas que enseña?	X					
4	¿Elaboras tu plan curricular de manera colegiada?	X					
5	¿Seleccionas los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales?	X					
6	¿Elaboras creativamente los procesos pedagógicos?	X					
7	¿Diseñas tu programación de manera contextualizada y teniendo en cuenta los intereses, estilos de aprendizaje?	X					
8	¿Utilizas diversos recursos didácticos como ayuda en el aprendizaje de los estudiantes?	X					
9	¿Evalúas formativamente los aprendizajes de los estudiantes?	X					
10	¿Diseñas tus sesiones de aprendizaje considerando propósito y el tiempo?	X					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		MA	BA	A	PA	NA	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

11	¿Promueves las relaciones interpersonales de tus estudiantes basadas en justicia, confianza, respeto y colaboración?	X					
12	¿Orientas tu practicas pedagógica en el logro de aprendizaje en todos tus estudiantes?	X					
13	¿Promueves un ambiente acogedor para el logro de aprendizajes?	X					
14	¿Generas relaciones de respeto hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales ?	X					
15	¿Resuelve conflictos con base al dialogo?	X					
16	¿Organizas tu aula y otros espacios de forma segura y adecuado para el trabajo pedagógico ?	X					
17	¿fomentas la reflexión de tus estadiantes sobre la discriminación y exclusión?	X					
18	¿En el desarrollo de tu programación, introduces cambios oportunos de situaciones imprevistas?	X					
19	¿Brindas oportunidad a tu estudiantes de resolver problemas reales?	X					
20	¿Permites que tus estadiantes parafraseen el propósito de tu sesión de aprendizaje?	X					
21	¿Desarrollas de manera pertinente contenidos actualizados en tus estudiantes?	X					
22	¿Promueves el pensamiento critico y creativo en tus estudiantes?	X					
23	¿Utilizas recursos tecnológicos para desarrollar tus sesiones de aprendizajes?	X					
24	¿Utilizas diversas estrategias para atender a niños con necesidades educativas especiales?	X					
25	¿Utilizas diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes de forma diferenciada?	X					
26	¿Elaboras instrumentos para evaluar?	X					
27	¿Sistematizas los resultados de las evaluaciones, para tomar decisiones?	X					
28	¿Evalúas los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios establecidos?	X					
29	¿compartes oportunamente los resultados de las evaluaciones de tu estadiantes?	X					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		MA	BA	A	PA	NA	
30	¿Interactúas con tus colegas para intercambiar experiencias?	X					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

31	¿Participas en la elaboración, ejecución y evaluación de PEI?	X					
32	¿Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación, para mejorar el servicio educativo?	X					
33	¿Fomentas el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?	X					
34	¿Consideras la oralidad y los recursos de la comunidad en tus prácticas de enseñanza?	X					
35	¿Transmites tus retos de tu trabajo pedagógico a las familias y comunidad?	X					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		MA	BA	A	PA	NA	
36	¿Reflexionas con tus compañeros de trabajo sobre el logro de aprendizajes de tus estudiantes?	X					
37	¿Participas de experiencias significativas de desarrollo personal y profesional?	X					
38	¿Participas en la generación de políticas educativas a nivel local?	X					
39	¿Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?	X					
40	¿Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos?	X					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres): Gotrina Riejo Mary Isabel

D.N.I.: 53319552

Fecha: 22/01/2024

Firma: [Firma]



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mary Isabel Cotrina Rioja, con Documento Nacional de Identidad N° 48349532, de profesión Docente, grado académico Doctora en Educación, con código de colegiatura 0945349532, labor que ejerzo actualmente como Docente de aula en la Institución N° 16076 - Bellavista.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario Desempeño Docente, cuyo propósito es medir la relación entre clima Institucional, a los efectos de su aplicación a docentes de E.E. N° 16479 "Cristo Rey" - Pacaypata.

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 (X) Bastante adecuado () A- Adecuado () PA- Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 22 días del mes de enero del 2020

Apellidos y nombres: Cotrina Rioja Mary Isabel DNI: 48349532 Firma: [Firma]



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mary Isabel Catrina Rioja, con Documento Nacional de Identidad N° 43349532, de profesión Docente, grado académico Doctora en Educación con código de colegiatura 0943349502, labor que ejerzo actualmente como Docente de aula, en la Institución N° 16076 - Bellavista.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario clima Institucional, cuyo propósito es medir la relación entre clima institucional y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de E.G. N° 16479 "Cristo Rey" Pacaypata.

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 (x) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 22 días del mes de enero del 2020

Apellidos y nombres: Catrina Rioja Mary Isabel DNI: 43349532 Firma: [Firma]



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: CUESTIONARIO A DOCENTES SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE, diseñado por los Br. Roysi Guerrero Quispe y Br. Lenin Hoyos Asenjo, cuyo propósito es medir, la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente el cual será aplicado a docentes de la I.E.Nº 16479 "Cristo Rey"- Pacaypite, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: *"clima institucional y su relación con el desempeño docente de la I.E. N° 16479 –"Cristo Rey" – Pacaypite- Cajamarca 2020"*

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

Magister 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 redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



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	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidos/rapidez • Respeto aceptación • Espacios y horarios • Transparencia en la información 	Del 1 al 6	✓	
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y Prestigio • Autonomía 	Del 7 al 11	✓	
	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Sinceridad • Respeto • Trato amical 	Del 12 al 15	✓	
	Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en Equipos • Grupos formales e informales • Coordinación 	Del 16 al 20	✓	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y comprensión • Planificación curricular 	Del 1 al 10	✓	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente favorable • Conducción del proceso de enseñanza • Evaluación 	Del 11 al 29	✓	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa • Relaciones interpersonales 	Del 30 al 35	✓	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión y participación • Ejercicio de su profesión 	Del 36 al 40	✓	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

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	Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	No adecuado	
CLIMA INSTITUCIONAL							
Dim: COMUNICACION		MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Cuál es el nivel de fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	/					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?		/				¿Cambiar la palabra "abstención" por "atención"?
3	¿Cómo considera el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	/					
4	¿Cómo considera la funcionalidad de las normas en el desarrollo de actividades de la Institución Educativa?	/					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	/					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	/					
Dim: MOTIVACION		MA	BA	A	PA	NA	
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción que existe en la Institución Educativa?	/					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	/					
9	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	/					
10	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	/					
11	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	/					
Dim: CONFIANZA		MA	BA	A	PA	NA	
12	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad durante el desarrollo de actividades en su Institución?	/					
13	¿Considera que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	/					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

14	¿Considera útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	/					
15	¿Qué grado de importancia le da al trato amical con sus compañeros de trabajo?	/					
Dim: PARTICIPACION		MA	BA	A	PA	NA	
16	¿En su opinión cual es el nivel de involucramiento en el desarrollo de actividades de la IE.?	/					
17	¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	/					
18	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	/					
19	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes y directivos?	/					
20	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones y su desarrollo de su Institución Educativa?	/					
DESEMPEÑO DOCENTE							
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Conoces las características y necesidades de sus estudiantes?	/					
2	¿Conoces los conceptos fundamentales actualizados de las áreas que enseña?	/					
3	¿Conoces las teorías, práctica y didáctica de las áreas que enseña?	/					
4	¿Elaboras tu plan curricular de manera colegiada?	/					
5	¿Seleccionas los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales?	/					
6	¿Elaboras creativamente los procesos pedagógicos?		/				¿Elaboras o utilizas?
7	¿Diseñas tu programación de manera contextualizada y teniendo en cuenta los intereses, estilos de aprendizaje?	/					
8	¿Utilizas diversos recursos didácticos como ayuda en el aprendizaje de los estudiantes?	/					
9	¿Evalúas formativamente los aprendizajes de los estudiantes?		/				¿Estableces criterios de evaluación?
10	¿Diseñas tus sesiones de aprendizaje considerando propósito y el tiempo?	/					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		MA	BA	A	PA	NA	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

11	¿Promueves las relaciones interpersonales de tus estudiantes basadas en justicia, confianza, respeto y colaboración?	/					
12	¿Orientas tu practicas pedagógica en el logro de aprendizaje en todos tus estudiantes?		/				
13	¿Promueves un ambiente acogedor para el logro de aprendizajes?	/					
14	¿Generas relaciones de respeto hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales ?	/					
15	¿Resuelve conflictos con base al dialogo?		/				
16	¿Organizas tu aula y otros espacios de forma segura y adecuado para el trabajo pedagógico ?		/				
17	¿fomentas la reflexión de tus estudiantes sobre la discriminación y exclusión?	/					
18	¿En el desarrollo de tu programación, introduces cambios oportunos de situaciones imprevistas?		/				
19	¿Brindas oportunidad a tu estudiantes de resolver problemas reales?	/					
20	¿Permites que tus estadiantes parafraseen el propósito de tu sesión de aprendizaje?	/					
21	¿Desarrollas de manera pertinente contenidos actualizados en tus estudiantes?	/					
22	¿Promueves el pensamiento critico y creativo en tus estudiantes?	/					
23	¿Utilizas recursos tecnológicos para desarrollar tus sesiones de aprendizajes?	/					
24	¿Utilizas diversas estrategias para atender a niños con necesidades educativas especiales?	/					
25	¿Utilizas diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes de forma diferenciada?	/					
26	¿Elaboras instrumentos para evaluar?		/				¿Clasificas a los estudiantes?
27	¿Sistematizas los resultados de las evaluaciones, para tomar decisiones?	/					
28	¿Evalúas los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios establecidos?	/					
29	¿Compartes oportunamente los resultados de las evaluaciones de tu estudiantes?	/					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		MA	BA	A	PA	NA	
30	¿Interactúas con tus colegas para intercambiar experiencias?		/				



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

31	¿Participas en la elaboración, ejecución y evaluación de PEI?		/							de los II GSEEC (repositorios de gestión escolar)
32	¿Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación, para mejorar el servicio educativo?	/								
33	¿Fomentas el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?		/							
34	¿Consideras la oralidad y los recursos de la comunidad en tus prácticas de enseñanza?	/								
35	¿Transmiten tus retos de tu trabajo pedagógico a las familias y comunidad?		/							
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		MA	BA	A	PA	NA				
36	¿Reflexionas con tus compañeros de trabajo sobre el logro de aprendizajes de tus estudiantes?	/								
37	¿Participas de experiencias significativas de desarrollo personal y profesional?	/								
38	¿Participas en la generación de políticas educativas a nivel local?	/								
39	¿Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?	/								
40	¿Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos?	/								
Total:										

Evaluado por: (Apellidos y Nombres): Trifol Ortiz, Manuel Rodrigo

D.N.I.: 27715770

Fecha: 17/01/2021

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Rodrigo Trifol Ortiz, con Documento Nacional de Identidad N° 27718770, de profesión Docente, grado académico Doctor en Educación, con código de colegiatura 0927718770, labor que ejerzo actualmente como Docente en la Institución Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Víctor Andrés Belaúnde" - Jaén.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario sobre clima institucional, cuyo propósito es medir la relación entre clima institucional y, a los efectos de su aplicación a docentes de la I.E. 16479 "Cecilio Acosta", Pacaypata.

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.	/				
Amplitud del contenido a evaluar.	/				
Congruencia con los indicadores.	/				
Coherencia con las dimensiones.	/				

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado ()
 PA= Poco adecuado () No adecuado () No aporta ()

Trujillo, a los 19 días del mes de enero del 2021

Apellidos y nombres: Manuel Rodrigo Trifol Ortiz DNI: 27718770

Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Rodrigo Triful Ortiz, con Documento Nacional de Identidad N° 27716770, de profesión Docente, grado académico Docente en Educación, con código de colegiatura 0927716770, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Institución Escuela de Educación Superior Pedagógica "Virgen Anselma Belcaunde" - Jaca.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario sobre desempeño docente, cuyo propósito es medir la relación institucional y desempeño docente los efectos de su aplicación a docentes de la E.E. 16439 "Onofre Rey", Paraypiti.

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.	/				
Amplitud del contenido a evaluar.	/				
Congruencia con los indicadores.	/				
Coherencia con las dimensiones.	/				

Apreciación total:

Muy adecuado (✓) Bastante adecuado () A= Adecuado ()
 PA= Poco adecuado () No adecuado () No aporta ()

Trujillo, a los 19 días del mes de enero del 2021

Apellidos y nombres: Triful Ortiz, Manuel Rodrigo DNI: 27716770

Firma: 

Anexo 4: Base de datos.

Base de datos del cuestionario clima institucional.

Marca temporal	Dirección de correo electrónico	1. ¿Cuál es el nivel de fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	2. ¿Cómo consideras la rapidez en el envío de la información en la Institución Educativa?	3. ¿Cómo consideras el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	4. ¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas en el desarrollo de actividades de la Institución Educativa?	5. ¿Cómo es el nivel de incidencia de los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	6. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	7. ¿Cómo calificarías el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	8. ¿Cómo calificarías el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	9. ¿Cómo consideras que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	10. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	11. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	12. ¿Cómo calificarías el grado de sinceridad durante el desarrollo de actividades en su Institución Educativa?	13. ¿Cómo es el nivel de respeto que existe por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?	14. ¿Considera útil reunirse fuera de la Institución para continuar con el trabajo de la Institución Educativa?	15. ¿Qué grado de importancia le dá al trato amical con sus compañeros de trabajo?	16. ¿Cuál es el nivel de involucramiento en el desarrollo de actividades de la Institución Educativa?	17. ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	18. ¿Cuál es el nivel de apoyo a los grupos formados para las actividades de la institución Educativa?	19. ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes y directivos?	20. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones y su desarrollo de su Institución Educativa?
2/12/2021 20:22:33	dahegon12@gmail.com	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
2/12/2021 20:45:41	bjdcp@hotmail.com	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
2/12/2021 21:11:58	nelver.1285@gmail.com	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	2
2/12/2021 21:14:53	heber21_06_82@hotmail.com	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
2/12/2021 21:23:34	perch361@hotmail.com	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3
2/12/2021 21:29:48	rositarojasq@hotmail.com	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4

2/12/2021 21:33:18	masame1985@hotmail.com	3	4	4	2	3	4	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	2	1	2	4
2/12/2021 21:40:59	luzmoni17@hotmail.com	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3
2/12/2021 21:52:31	irvincernasantisteban20@gmail.com	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
2/12/2021 22:02:11	taniachinita@hotmail.com	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2
2/12/2021 22:14:20	cesarvasquezalvarado@gmail.com	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3
2/12/2021 22:30:48	lilibeth_tt@hotmail.com	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2/12/2021 22:37:28	emilitaco@hotmail.com	3	4	5	4	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3
2/13/2021 6:43:52	tineoramosjoseluis@gmail.com	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
2/13/2021 23:16:06	alvaro1988cv@gmail.com	3	3	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3
2/15/2021 16:08:57	toctocaballerom@gmail.com	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3
2/15/2021 20:08:52	jasede_99@hotmail.com	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4
2/15/2021 21:39:30	jvoel2018@gmail.com	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	2
2/16/2021 21:50:51	vasquez_saucedo.28081991@hotmail.com	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
2/16/2021 21:54:47	elmerfrank1@hotmail.com	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
2/16/2021 22:01:14	civerperalta1408@gmail.com	4	4	5	4	3	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
2/17/2021 18:12:30	emoju1@hotmail.com	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
2/17/2021 19:11:29	cristiancabrejosmego@hotmail.com	4	4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4
2/17/2021 22:05:11	eulersaavedrah1709@gmail.com	4	3	4	5	4	1	3	4	3	3	2	3	5	3	4	4	5	3	4	4
2/18/2021 8:21:19	cedaryl2510@gmail.com	4	5	4	4	4	1	5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	5	4
2/18/2021 8:45:34	Wilsi1979@gmail.com	2	3	3	4	4	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4
2/18/2021 8:50:25	cjslive2010@hotmail.com	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
2/18/2021 10:40:13	mark13125@hotmail.com	5	5	4	4	4	1	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
2/19/2021 2:18:00	jngr_75@hotmail.com	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
2/22/2021 15:51:36	jou_7_8@hotmail.com	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3
2/22/2021 16:17:25	calvaherrera@gmail.com	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
2/23/2021 8:57:26	hohoemicaflor@hotmail.com	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4

Base de datos del cuestionario desempeño docente.

1. ¿Conoces las características y necesidades de tus estudiantes?	4	5	4	4
2. ¿Conoces los conceptos fundamentales actualizados de las áreas que enseña?	4	5	4	5
3. ¿Conoces las teorías, práctica y didáctica de las áreas que enseña?	4	5	3	5
4. ¿Elaboras tu plan curricular de manera colegiada?	5	5	4	5
5. ¿Seleccionas los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes	5	5	4	4
6. ¿Utilizas creativamente los procesos pedagógicos?	4	5	4	4
7. ¿Diseñas tu programación de manera contextualizada considerando los intereses	5	5	4	4
8. ¿Utilizas diversos recursos didácticos como ayuda en el aprendizaje de los	4	4	3	5
9. ¿Estableces criterios de evaluación para valorar los aprendizajes de los	4	4	2	4
10. ¿Diseñas tus sesiones de aprendizaje considerando el propósito y el tiempo?	4	5	5	5
11. ¿Promueves las relaciones interpersonales de tus estudiantes basadas en el	5	5	4	5
12. ¿Orientas tu práctica pedagógica en el logro de aprendizajes en todos tus	4	5	4	5
13. ¿Promueves un ambiente acogedor para el logro de aprendizajes?	4	5	4	5
14. ¿Generas relaciones de respeto hacia los estudiantes con necesidades educativas	5	5	5	5
15. ¿Resuelves conflictos con base al dialogo?	5	5	5	5
16. ¿Organizas tu aula y otros espacios de forma segura y adecuado para el trabajo	4	5	4	4
17. ¿Fomentas la reflexión de tus estudiantes sobre la discriminación y exclusión?	4	5	5	5
18. ¿En el desarrollo de tu programación, introduces cambios oportunos de	4	5	4	5
19. ¿Brindas oportunidad a tus estudiantes de resolver problemas reales?	4	5	5	4
20. ¿Permites que tus estudiantes parafraseen el propósito de tu sesión de	4	5	2	3
21. ¿Desarrollas de manera pertinente contenidos actualizados en tus estudiantes?	4	5	4	4
22. ¿Promueves el pensamiento crítico y creativo en tus estudiantes?	4	5	5	4
23. ¿Utilizas recursos tecnológicos para desarrollar tus sesiones de aprendizaje?	3	4	3	3
24. ¿Utilizas diversas estrategias para atender a niños con necesidades educativas	4	4	1	1
25. ¿Utilizas diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes de forma	4	5	2	3
26. ¿Utilizas instrumentos para evaluar los aprendizajes de tus estudiantes?	4	5	4	4
27. ¿Sistematizas los resultados de las evaluaciones, para tomar decisiones?	4	5	5	2
28. ¿Evalúas los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios establecidos?	5	5	4	3
29. ¿Compartes oportunamente los resultados de las evaluaciones de tus	5	5	5	4
30. ¿Interactúas con tus colegas para intercambiar experiencias?	4	4	5	4
31. ¿Participas en la elaboración, ejecución y evaluación de los instrumentos de	5	4	1	3
32. ¿Desarrollas individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas	2	4	2	3
33. ¿Fomentas el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los	4	5	4	3
34. ¿Consideras la oralidad y los recursos de la comunidad en tus prácticas de	3	5	4	5
35. ¿Transmites tus retos de tu trabajo pedagógico a las familias y comunidad?	3	5	4	5
36. ¿Reflexionas con tus compañeros de trabajo sobre el logro de aprendizajes de	5	5	5	4
37. ¿Participas de experiencias significativas de desarrollo personal y profesional?	4	5	4	5
38. ¿Participas en la generación de políticas educativas a nivel local?	4	5	1	2
39. ¿Actúas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?	5	5	4	5
40. ¿Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos?	5	5	4	5

4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	3	3	5	5				
4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	2	2	2	3	4	3	5	4	3	3	4	5	2	4	3		
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	2	4	5			
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4			
4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4			
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	5		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3		
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	3	2	3	4	5	5			
3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5		
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5		
3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5		
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5		
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2		3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	

Anexo 5: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
	¿Cómo se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en la I.E. N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite - Cajamarca, 2020?	H1: El clima institucional se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.	Determinar la relación que existe entre clima institucional con el desempeño docente en la I.E. N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.			Tipo: básica
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE INDEPENDIENTE		Método: hipotético deductivo
	Específico N° 1	Específico N° 1	Específico N° 1			Diseño: correlacional
	¿Cómo se relaciona el clima institucional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N°16479 “Cristo Rey” del CPM? Pacaypite – Cajamarca, 2020?	El clima institucional se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.	Determinar la relación que existe entre el clima institucional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.	clima institucional	Comunicación Motivación Confianza Participación	Población y muestra: fueron 32 maestros de los niveles inicial, primaria y secundaria de la I.E.N° 16479 “Cristo Rey”
	Específico N° 2	Específico N° 2	Específico N° 2			Técnicas e instrumentos de recolección de datos: la encuesta - cuestionario
	¿Cómo se relaciona el clima institucional con la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite –Cajamarca, 2020?	El clima institucional se relaciona significativamente enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey”	Identificar la relación que existe el clima institucional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.	VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Método de análisis de investigación: Hipotético - deductivo

		Pacaypite – Cajamarca, 2020			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
	Específico N° 3	Específico N° 3	Específico N° 3			
	¿cómo se relaciona el clima institucional con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N°16479 “¿Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020?	El clima institucional se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.	Determinar la relación que existe entre el clima institucional con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca,2020.		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	Específico N° 4	Específico N° 4	Específico N° 4			
	¿cómo se relaciona el clima institucional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N°16479 “¿Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020?	El clima institucional se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa N° 16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.	Establecer la relación que existe entre clima institucional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente institución educativa N°16479 “Cristo Rey” Pacaypite – Cajamarca, 2020.			