

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



**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN**  
**INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTO TOMÁS CUTERVO 2023**

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

**AUTORAS**

**Br. Murga Ambrosio, Evelyn Janeth**  
<https://orcid.org/0009-0003-1436-282X>

**Br. Vásquez Díaz, Jenny Kassandra**  
<https://orcid.org/0009-0009-0364-9837>

**ASESORA**

**Dra. Duran Llaro, Kony Luby,**  
<https://orcid.org/0000-0003-4825-3683>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
**Gestión de la Calidad**

**TRUJILLO – PERÚ**  
**2024**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

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

Yo, Dr. Kony Luna Duran Llaro con DNI N° 18227474, como asesora del trabajo de investigación titulado: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTO TOMÁS CUTERVO 2023”, desarrollada por la egresada Evelyn Janeth Murga Ambrosio con DNI 70659207 y la egresada Jenny Kassandra Vásquez Díaz con DNI 707803001, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

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



---

Dra. Kony Luby Duran Llaro

DNI: 18227474

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO**

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ**

Vicerrectora Académica

**DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA**

Vicerrectora de Investigación

**DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO**

Director de la Escuela de Posgrado (e)

**DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN**

Secretaria General

## DEDICATORIA

*A Dios, nuestra guía y fortaleza, por su amor incondicional y por ser nuestra luz en cada paso que hemos dado. A nuestros amados padres, quienes, con su amor inquebrantable, sus sacrificios y su apoyo constante, han sido nuestra inspiración y motor para alcanzar nuestras metas. A nuestros queridos hermanos, por su compañía, su apoyo incondicional y por ser nuestros cómplices en cada aventura de la vida. Gracias por ser nuestra mayor alegría e inspiración en cada paso del camino.*

***Evelyn Murga y Kassandra Vásquez***

## AGRADECIMIENTO

*Al finalizar este trabajo queremos utilizar este espacio para expresar un sincero agradecimiento, en primer lugar, a Dios por bendecirnos con la vida y salud, por guiarnos y fortalecernos en nuestro camino brindándonos paciencia y sabiduría para culminar con éxito nuestras metas propuestas.*

*A la Dra. Kony Luby Duran Llaro, por su apoyo y dedicación, paciencia infinita y su compromiso inquebrantable durante todo el proceso de realización de esta tesis.*

*A la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y a todos los docentes por su buena enseñanza y permitirnos concluir con una etapa de nuestras vidas, gracias por sus orientaciones y así guiarnos en el desarrollo de esta investigación.*

*A los señores informantes y miembros del Jurado Evaluador de la presente tesis, por sus oportunas observaciones que permitieron mejorar la elaboración del informe final.*

*A los directivos y docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario y secundario de Santo Tomás, por habernos dado la oportunidad de ejecutar el presente estudio de investigación.*

*Asimismo, nuestro reconocimiento a todas las personas que colaboraron de una u otra manera en la ejecución de esta tesis.*

**Kassandra Vásquez y Evelyn Murga**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Evelyn Janeth Murga Ambrosio con DNI 70659207 y Jenny Kassandra Vásquez Díaz con DNI 707803001, egresadas del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTO TOMÁS CUTERVO 2023”, en el cual consta de un total de 100 páginas, en las que se incluye 11 tablas y 5 figuras, más un total de páginas en anexos.

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

Las autoras



---

Evelyn Janeth Murga Ambrosio  
DNI: 70659207



---

Jenny Kassandra Vásquez Díaz  
DNI: 70780301

## ÍNDICE

|                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Declaratoria de originalidad.....                                                         | ii  |
| Autoridades universitarias.....                                                           | iii |
| Dedicatoria.....                                                                          | iv  |
| Agradecimiento.....                                                                       | v   |
| Declaratoria de autenticidad.....                                                         | vi  |
| RESUMEN .....                                                                             | x   |
| ABSTRACT.....                                                                             | xi  |
| I. INTRODUCCION .....                                                                     | 12  |
| II. METODOLOGÍA .....                                                                     | 24  |
| 2.1 Enfoque y Tipo .....                                                                  | 24  |
| 2.2 Diseño de Investigación.....                                                          | 24  |
| 2.3 Población, muestra y muestreo .....                                                   | 25  |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....                                       | 25  |
| 2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....                           | 26  |
| 2.6 Aspectos éticos en investigación .....                                                | 27  |
| III. RESULTADOS.....                                                                      | 28  |
| IV. DISCUSION.....                                                                        | 37  |
| V. CONCLUSIONES .....                                                                     | 42  |
| VI. RECOMENDACIONES.....                                                                  | 43  |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....                                                      | 44  |
| ANEXOS .....                                                                              | 49  |
| ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información .....                              | 49  |
| ANEXO 2: Ficha técnica .....                                                              | 53  |
| ANEXO 3: Operacionalización de variables .....                                            | 55  |
| ANEXO 4: Carta de presentación.....                                                       | 57  |
| ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos..... | 59  |
| ANEXO 6: Consentimiento informado .....                                                   | 61  |
| ANEXO 7: Matriz de consistencia .....                                                     | 66  |
| ANEXO 8: Validación de instrumentos .....                                                 | 67  |
| ANEXO 9: Reporte turnitin .....                                                           | 100 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Población muestral.....                                           | 25 |
| Tabla 2 Nivel de clima institucional .....                                | 28 |
| Tabla 3 Nivel de cada una de las dimensiones de clima institucional ..... | 29 |
| Tabla 4 Nivel del desempeño docente .....                                 | 30 |
| Tabla 5 Nivel de cada una de las dimensiones de desempeño docente .....   | 31 |
| Tabla 6 Prueba de normalidad .....                                        | 32 |
| Tabla 7 Correlación entre clima institucional y desempeño docente.....    | 33 |
| Tabla 8 Correlación entre la comunicación y desempeño docente.....        | 34 |
| Tabla 9 Correlación entre la motivación y desempeño docente .....         | 34 |
| Tabla 10 Correlación entre la participación y desempeño docente.....      | 35 |
| Tabla 11 Correlación entre la confianza y desempeño docente.....          | 36 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Diagrama correlacional .....                        | 25 |
| Figura 2 Nivel de Clima Institucional.....                    | 28 |
| Figura 3 Nivel de las dimensiones de Clima Institucional..... | 29 |
| Figura 4 Nivel del Desempeño Docente .....                    | 30 |
| Figura 5 Nivel de las dimensiones de Desempeño Docente .....  | 31 |

## RESUMEN

En la investigación de plateó como objetivo determinar la relación entre clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023. Su enfoque fue cuantitativo, tipo de investigación básica, diseño de investigación no experimental, correlacional, la muestra estuvo conformada por 43 docentes de la I.E. “Santo Tomás” – secundario e I.E. N.º 16378- primaria de Santo Tomás, Cutervo, Cajamarca; la técnica fue la encuesta, y como instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. En resultados se encontró un ( $Rho = 0.7913523$ ), y un valor de significancia ( $p\text{-value} = 8.011 \cdot 10^{-10}$ ) menor al valor de significancia  $\alpha = 0,05$ , con respecto a la correlación entre clima institucional y desempeño docente. Concluyendo existe una correlación, positiva, alta entre las variables clima institucional y desempeño docente.

**Palabras clave:** Clima institucional, desempeño docente, institución educativa, educación, clima organizacional.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between institutional climate and teaching performance in educational institutions in Santo Tomás - Cutervo, 2023. Its approach was quantitative, type of basic research, non-experimental, correlational research design, the sample consisted of 43 teachers from the I.E. "Santo Tomás" - secondary and I.E. No. 16378 - primary of Santo Tomás, Cutervo, Cajamarca; the technique was the survey, and the data collection instrument was the questionnaire. In the results we found a ( $Rho = 0.7913523$ ), and a significance value ( $p\text{-value} = 8.011 \cdot 10^{-10}$ ) lower than the significance value  $\alpha = 0.05$ , with respect to the correlation between institutional climate and teacher performance. In conclusion, there is a high, positive correlation between the variables institutional climate and teaching performance.

**Keywords:** Institutional climate, teacher performance, educational institution, education, organizational climate.

## **I. INTRODUCCION**

La educación desempeña papeles fundamentales para los avances en las sociedades, y en la actualidad, la calidad educativa abarca diversos aspectos que están estrechamente vinculados tanto a la gestión administrativa, así como también a los docentes. Entre estos aspectos destacan, los desempeños docentes y los climas institucionales, pues estos juegan un papel fundamental, ya que son indicadores importantes y generadores de calidad para el servicio del educando.

El clima institucional es uno de los factores fundamentales para el funcionamiento y éxitos de cualquiera de las organizaciones. Según Susanti y Indrati (2022) un clima organizacional adecuado genera mayor eficiencia en las gestiones y satisfacción en los desempeños docentes. Sin embargo, a pesar de su importancia, existen situaciones en las que el clima laboral puede ser negativo y poco saludable, afectando el desempeño docente. Según Kurniady et al. (2022), y Quispe et al. (2023); las actitudes y los accionares de cada integrante de una institución educativa (I.E.) podrían ser negativas o problemáticas con un desempeño docente precario, esto cuando los climas organizacionales son incongruentes a cada principio que se promueve para la enseñanza; o positivas y sin que presenten ningún problema, identificado por un desempeño docente adecuado, efectuando sus labores docentes y administrativas con agrado y generosidad, esto cuando los climas organizacionales son los adecuados. De esto, la importancia de generar un ambiente laboral positivo y saludable, pues esto dará como resultado una buena confianza, colaboración, apoyo mutuo, motivación y compromiso de cada miembro de las instituciones.

Un buen clima institucional favorable, crea las condiciones propicias para que los maestros realicen sus actividades empleando su máximo potencial y brindar así a sus alumnos una educación de calidad, consonó con un adecuado desempeño docente. Por ello decimos que los climas institucionales están ligados a los desempeños docentes; pues gracias a ese ambiente institucional saludable, los docentes se sienten valorados, reconocidos y apoyados en su labor, lo que contribuye a su desarrollo profesional y a la mejora continua de sus prácticas pedagógicas (Martínez y Valenzo, 2020).

Para More y Morey (2021), el desempeño docente atribuye circunstancias primordiales en los procesos de formación y educación profesional sumamente riguroso respecto a las competitividades de cada I.E., y vigencia en los conocimientos de cada responsable de mantener un adecuado clima institucional que garantice un ambiente favorable para un buen desempeño docente, es por ello que las evaluaciones que miden los desempeños de los docentes

constituye un instrumento de gran utilidad para las instituciones, que a su vez deben garantizar un clima laboral favorable al proceso educativo. Un bajo desempeño docente afecta negativamente la competitividad de las instituciones y la reputación de su personal directivo.

De la misma manera, en el desempeño de cada docente en la institución, son perceptibles aspectos vinculados con los sentidos de pertenencias a las instituciones educativas, el éxito de cada docente se relaciona con el compromiso que poseen con la institución y se resume en la evaluación de factores claves de su compromiso como empleado. En general, la sociedad espera del desempeño del docente la excelencia personal, ética y el crecimiento profesional, que promuevan una buena cultura, con exigencia, rigurosidad, escenario que es afectado por los climas institucionales donde laboran cada uno de los docentes (Rugel et al., 2023).

En Perú, Torres (2021) realizó una investigación a una I.E. ubicada en Lima, en la cual los docentes, directivos y administrativos conviven en un entorno nada positivo, existen pocas comunicaciones, falta de confianza, mucha discusión entre ellos, escasos compañerismos, fruto de las envidias y de cada conflicto laboral. Igualmente Huanchi (2023) identificó la problemática de una I.E. secundaria de Yunguyo, donde se observó el deterioro del clima institucional como consecuencia de la comunicación deficiente, desconfianza en el trato con los directivos por parte del personal docente y demás trabajadores, también se observándose falta de interés por las prácticas de relaciones buenas entre los miembros de las comunidades educativas, trayendo como consecuencia el descuido por el trabajo colaborativo y el incumplimiento de metas organizacionales debido al bajo desempeño docente. Así mismo, López y Escalante (2023) observaron en una institución educativa de Puente Piedra-Lima, que algunos maestros no estaban listos a cabalidad enteramente con el deber requerido por su cargo, o por lo menos no muy adecuadamente, tendiendo a trabajar aisladamente, afectando su desempeño profesional, e impactando en que cada alumno aprenda de manera eficaz y adecuada.

En las instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, no son ajenos a esta problemática nacional e internacional, y gran partes del personal docente de docentes asumen otras actividades para poder solventar necesidades económicas, y no se ejecutan en su totalidad las actividades de capacitación y desarrollo de las competencias académicas y pedagógicas que le permitan mejorar su desempeño docente; sumado esto a sentimientos de disconformidad, desmotivación y rechazo a las políticas educativas nacionales y regionales. Por ello, se hace relevante emprender esta investigación relacionada con los climas institucionales relacionándolo a los desempeños docentes, con el objetivo de desarrollar estrategias que

promuevan mejorar el clima organizacional y con ello garantizar las mejoras continuas para los buenos desempeños docentes.

En consideración a lo anterior se formuló el siguiente problema general ¿Qué relación Existe entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023? y problemas específicos ¿Cuál es el nivel del clima institucional en las instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023? ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023? ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023? ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023? ¿Qué relación existe entre la participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023? ¿Qué relación existe entre la confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023?

Por otro lado, en cuanto a la justificación de la investigación el valor teórico basado principalmente en Likert, la cual indica que las estructuras organizacionales influyen claramente en el ambiente laboral, luego las formas de que se configuran las I.E.s contribuyen a generarse climas propicios para ejecutar cada labor docente; información válida como soporte de futuras investigaciones o comprensión de las instituciones educativas y docentes con fines positivos para la mejora el desempeño de los docentes.

La implicancia práctica de la investigación reside en orientar el análisis a realizarse, con respecto las relaciones tanto de los climas institucionales y desempeños docentes, para que sirva de insumo a los directivos y cada docente de la I.E. bajo estudio, y que puedan realizar un mejor diagnóstico del clima institucional y planifiquen y formulen estrategias y las acciones correctivas a las gestiones con la finalidad que se mejoren los desempeños docentes.

Igualmente, la utilidad metodológica de esta investigación radica en la aplicación y validación de instrumentos de medición de las variables y sus dimensiones y su respectivo procesamiento estadístico de los datos, relacionando instrumentos y herramientas estadísticas valiosas para futuros estudios asociados a las variables.

La justificación o relevancia social de la investigación se fundamenta al promover la comprensión del impacto del clima institucional de las instituciones educativas en los desempeños docentes, mejorando con ello la calidad al momento de educar, elemento esencial para la promoción social de la población y mejora de la sociedad.

Asu vez, se formuló el objetivo general: Determinar la relación entre clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023, y los

objetivos específicos: Identificar nivel del clima institucional en instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023. Identificar el nivel de desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023. Determinar la relación que existe entre la comunicación y desempeño docente en instituciones educativas de Santo - Cutervo, 2023. Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño docente en instituciones educativas de Santo - Cutervo, 2023. Determinar la relación que existe entre la participación y desempeño docente en instituciones educativas de Santo - Cutervo, 2023. Determinar la relación que existe entre la confianza y desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás- Cutervo, 2023.

Así mismo, se formuló la hipótesis: Hi: Existe relación directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023. Ho: No existe relación directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023. Además, se desarrollaron las siguientes hipótesis específicas: Hipótesis Específica 1: Hi: Existe relación directa entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023. Ho: No existe relación directa entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023. Hipótesis Específica 2: Hi: Existe relación directa entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023. Ho: No existe relación directa entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023. Hipótesis Específica 3: Hi: Existe relación directa entre la participación y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023. Ho: No existe relación directa entre la participación y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023. Hipótesis Específica 4: Hi: Existe relación directa entre la confianza y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023. Ho: No existe relación directa entre la confianza y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.

Por otro lado, en antecedentes internacionales se encontró que en México Muñoz (2021) En su artículo de investigación se planteó el objetivo de determinarse si las motivaciones laborales, los climas organizacionales, las capacitaciones docentes y las percepciones de los grados de cumplimientos de las misiones de la I.E. sirven como algún predictor significativo de los desempeños docentes autopercebidos por los 110 maestros (58% de docentes de una casa de estudios de nivel superior de México). La metodología empleada fue algunos análisis donde se usaron regresiones lineales múltiples. Los resultados encontrados fue que existe un 80.7%

de varianza de los desempeños docentes con respecto a cada variable incluida en el estudio. Afirmando que existió influencia lineal significativa y positiva. Además de ello la variable de capacitación docente, motivación laboral y misión institucional funcionaron como un predictor significativo de los desempeños docentes, sin embargo, no trascendió significativamente el clima organizacional. A su vez, fue las capacitaciones docentes actuaron como mejores predictores con  $\beta = .623$ . Los investigadores concluyeron que, cada vez que los profesores crezcan en sus niveles de motivaciones laborales, tomen mayores capacitaciones docentes y mejoren sus percepciones de las misiones de la I.E., se incrementarán gigantescamente sus desempeños laborales.

En Colombia Niebles et al. (2019) formuló como objetivo principal de analizarse los climas organizacionales y los desempeños docentes en una casa de estudios superior privado en Barranquilla. Fue cuantitativa, pospositivista, transeccional, no-experimental, de campo, correlacional, descriptivo. Aplicados como instrumento un cuestionario a 107 docentes de la casa de estudios. Los resultados obtenidos fueron que, el valor medio del indicador liderazgo es 3,73; de esto se desprende que, según los docentes entrevistados, existen características específicas del liderazgo, que influyen en los logros de metas impuestas por la organización y crear compromisos, en el clima organizacional de las instituciones cuyo cometido es para profesores. El autor concluyó que el análisis de los datos recopilados muestra que en una casa de estudios superior privado se está desarrollando fuertes climas organizacionales, donde los aspectos descriptivos es un indicador, los cuales se confirman con los valores promedio de cada indicador.

En Ecuador Quintanilla et al (2022) planteó como objetivo principal que se determine la correlación del desempeño de sus funciones laborales y los climas organizacionales de profesores de la casa de estudio de las Fuerzas Armadas. Se utilizó un estudio que fue correlacional, descriptiva, inductivo y deductivo, su muestra fue de 84 profesores. Los resultados obtenidos demostraron que el desempeño docente esto está directamente relacionado con el clima laboral percibido, lo cual se evidencia en que la mayoría de los docentes identifican aspectos como la amabilidad, la simpatía y el respeto como características relevantes del clima laboral, y esto se complementa con otro aspecto muy importante como es el comunicarse. Los investigadores concluyeron que la institución en estudio, se valora positivamente el clima laboral al tiempo que enfatiza cada factor que favorezcan a las creaciones de ambientes adecuados en el que el trabajo en equipo es un aspecto importante de la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos. Otro aspecto sumamente importante que incide positivamente en lo que los docentes perciben como el ambiente laboral es que una

comunicación plena y confiable fortalece los vínculos entre compañeros y superiores y no solo ayuda en lo emocional, sino además muestra claridad y relevancia en la comunicación con los docentes, instrucciones para realizar cada actividad.

En Colombia Matabanchoy y Chaucanes (2019) En su artículo de investigación tuvieron el objetivo principal de evaluar las percepciones acerca de los climas organizacionales entre cada docente y funcionario de una I.E. del municipio de Pasto. La metodología utilizada fue cuantitativa, descriptiva, transversal, su muestra fue de 204 personas (directivos y profesores). Resultando que las variables en estudio se enumeraron como áreas de mejora; por otro lado, los factores considerados fortalezas fueron: competencia profesional, seguido del trabajo en equipo y estilo de liderazgo. Los investigadores concluyeron que comprender las fortalezas y debilidades del clima organizacional es esencial para desarrollar estrategias de prevención e intervención y mejorar y optimizar estos elementos de impacto positivo para promover el bienestar de los empleados a través de la mejora del clima y calidad de la enseñanza.

En Bolivia Maraza et al (2022) formuló como objetivo determinar percepciones acerca del clima organizacional entre los administrativos y docentes de una I.E.P. Fue descriptiva; aplicó una encuesta para recolectar cada dato a una muestra de 15 personas entre administrativo y docentes. Los resultados obtenidos fueron 53.9% de satisfacción, indicando que los climas organizacionales son moderadamente favorables, el segundo grupo más grande es el 30.3%, indicando que los climas organizacionales son buenos, y el grupo más pequeño es el 15.7%, indicando que los climas organizacionales son desfavorables, y el desenlace es que el clima organizacional es más favorable. Los Investigadores concluyeron que la mayoría de la población estudiada responde a un clima medianamente satisfactorio y la mayor probabilidad de tener un ambiente favorable en las mismas instituciones educativas debería ser favorable, los resultados se presentan en dimensiones que permitieron a los investigadores encontrar resultados altamente significativos de los resultados del estudio: clima institucional.

En el ámbito nacional, se encuentra En Lima García (2019) teniendo como objetivo principal de identificar la correlación del clima laboral sobre el desempeño docente en una I.E. La metodología utilizada en dicha investigación fue cuantitativa correlacional, donde se aplicaron dos cuestionarios como instrumento, a 72 profesores como muestra. Resultando que entre las variables estudiadas existe una correlación de  $Rho = .84$ . Así mismo para cada hipótesis específica se encontró que el  $Rho = .62$ , moderada,  $.56$ , buena,  $.74$  y  $.53$ . El Autor concluye que el clima laboral, en primer lugar, reciben cierta atención con un apoyo estimulante de las instituciones y de la comunidad educativa en general; por lo tanto, el desempeño docente

en las pruebas mediante encuestas no es suficiente y el clima organizacional no apoya la motivación de la mayoría de los docentes para prepararse y enseñar. no está de acuerdo y muestra sus defectos. A menudo no están de acuerdo con el apoyo, como el uso de materiales educativos, dado el total desacuerdo con la organización.

En Chiclayo Arias (2021) planteó el objetivo de identificar qué relación hay en el clima institucional con el desempeño docente. Metodológicamente fue cuantitativa, correlacional, transversal, donde utilizó cuestionarios aplicados a 30 profesores como muestra. Resultando que hay correlación en los climas institucionales con los desempeños docentes con un nivel alto de intensidad. El autor concluyo que los estados de climas institucionales son parcialmente satisfactorios para cada una de sus dimensiones.

En Lima Gomez y Romero (2021) En su proyecto de investigación tuvieron el objetivo de determinarse que correlación hay entre desempeños docentes y climas organizacionales en una casa de estudios de nivel superior. La metodología utilizada fue básico, cuantitativa, deductiva, correlacional, no experimental; su muestra fue de 42 profesores, usando como instrumento las fichas de observación. Los resultados obtenidos determinaron que los desempeños laborales tienen correlación con los Climas Organizacionales mediante un 80% de confiabilidad.

En Arequipa Feliciano y Martínez (2019) En su Investigación plantearon el objetivo principal identificar qué relación existe en los climas organizacionales y los desempeños docentes en las IEs de Arequipa. Metodológicamente fue no experimental, transversal, descriptiva, correlacional. Los resultados obtenidos fueron, con una significancia de 5%, y un coef. de 0.879 de relación, indicando que la relación es positiva fuerte entre las variables en investigación. El estudio concluyó indicándose que si hay correlación entre los climas organizacionales y los desempeños docentes.

En Lima Valdivia (2021) En su proyecto de investigación formuló como objetivo la identificación correlación en los climas organizacionales y los desempeños laborales en profesores de una I.E. Privada. Fue correlacional, descriptiva, no-experimental, su instrumento fueron cuestionarios, aplicándose a 30 profesores. Resultando que, si tiene correlación positiva alta sobre la variable uno y dos estudiadas, mediante la  $\rho=0.83$ ; sig.=0.00). El investigador concluyo que, en cuanto las altas direcciones de las IEs optimicen y mejoren los climas organizacionales en sus instituciones, los profesores manifestarán siempre incrementos en sus desempeños.

En el ámbito regional-local, En Cajamarca Becerra (2022) En su Investigación planteó como objetivo principal de identificar que correlación hay en desempeños docentes y climas

institucionales que se aprecian en una IE de Cajamarca. La metodología utilizada fue: Estudio bajo un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal, para recolectar cada dato se usó como instrumento cuestionarios aplicados a 30 profesores. Resultando que los climas institucionales, las comunicaciones, la participación y las confianzas son aspectos que los docentes evaluaron como regulares, con porcentajes de 63.3%, 66.7%, 63.3% y 63.3%, respectivamente. Solo el 26.7% de profesores opinó que los climas institucionales eran malos, pero el 23.3% opinó que los desempeños docentes eran bajos. Estos resultados muestran un grado de correlación significativo en las variables, mediante un 95% de confianza. Además, se encontró con un coef. de  $r = 0,839$  para una correlación positiva alta. El investigador concluyó que los desempeños profesionales del profesor dependen en gran medida de los climas que se establece entre ellos, ya que este influye en su motivación, compromiso y satisfacción. Por lo tanto, un clima favorable entre los docentes es un factor clave para brindar educaciones integrales que atienda las necesidades y potencialidades de cada estudiante.

En Cajamarca Solórzano (2022) En su Investigación formuló el objetivo principal de identificar que correlación hay en los climas institucionales y los desempeños docentes en IEs de nivel inicial, Cajamarca. La metodología utilizada en la investigación cuantitativo, correlacional, descriptiva. Aplicándose unos cuestionarios para que se recoja cada dato a una muestra de 16 profesores. Resultando que los climas institucionales y los desempeños docentes son dos variables que presentan valores elevados en la muestra estudiada. El 81% de los participantes calificó los climas institucionales como muy alto, mientras que el 19% lo hizo como alto. En cuanto al desempeño docente, el 63% lo valoró como muy alto y el 37% como alto. Estos datos indican la existencia de una correlación positiva muy fuerte en la variable uno con la variable dos, mediante el coef. 0.933. El investigador concluyó que, las variables clima institucionales y desempeños docentes tienen una relación significativa, lo que implica que se afectan mutuamente de forma positiva. Esto significa que los climas institucionales favorables se asocian con mayores desempeños docentes, y viceversa. Esta relación se puede medir mediante un coeficiente de correlación que expresa correlación entre la variable uno y dos del estudio.

En Cajamarca Ruíz (2022) tuvo como objetivo principal de identificar la correlación en los climas institucionales y desempeño docente en una IEBA. La metodología empleada fue descriptiva, correlacional, transaccional, en la cual se usaron unos cuestionarios como instrumento, aplicados a 24 profesores. Resultando una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente de la I.E., evidenciado por un coef. 0,708 (correlación positiva moderada) lo que significa que a mayores climas institucionales se corresponde

mayores desempeños docentes, y viceversa. Los investigadores concluyen que la prueba Rho de Spearman reveló que los climas institucionales y los desempeños docentes son dos variables que tienen una relación alta, positiva y significativa. Esto significa que hay una tendencia de que los valores de ambas variables aumenten o disminuyan juntos. Concluyendo que la relación es fuerte y directa. Por lo tanto, se puede afirmar que los climas institucionales influyen positivamente en los desempeños docentes, y viceversa.

En Cajamarca Alcántara (2019) planteó como objetivo principal de determinarse que correlación hay en los climas laborales y los desempeños docentes en una I.E. Contumazá. La metodología utilizada en el estudio fue no experimental, transversal, descriptiva, correlacional. Donde se usaron unos cuestionarios como instrumentos para recolectar cada dato, aplicados a 15 profesores de Contumazá. Resultando que la prueba estadística de Pearson permitió establecer la existencia de una relación moderada entre los climas laborales y los desempeños docentes. Evidenciado por un  $r = 0.587$ , indicando que hay una tendencia de que los valores de ambas variables varíen en la misma dirección, aunque no de forma muy fuerte. Además, se encontró un 0,021 de significancia, comprobándose que las probabilidades que la relación sea producto del azar es muy baja, siendo menor que el umbral establecido de  $p < 0.05$ . La investigadora concluyó que las dos variables de investigación tienen una relación significativa, lo que implica que no se debe a la casualidad, sino que hay una asociación real entre ellas. Por lo tanto, se puede afirmar que las dos variables de investigación están relacionadas de forma significativa.

En Cajamarca Chuquihuanca et al. (2022) En su investigación tuvieron el objetivo principal de identificar la correlación en los climas organizacionales sobre los desempeños académicos de los docentes en una I.E. Metodológicamente fue cuantitativa, descriptiva, correlacional. Se aplicaron unos cuestionarios como instrumento para recolectar cada dato, aplicado a 100 profesores de una I.E. de Querecotillo. Resultando una correlación moderada entre la variable uno y dos del estudio, lo que indica que hay una tendencia de que los valores de ambas variables varíen en la misma dirección, pero no de forma muy fuerte. El coeficiente que mide esta relación es de 0,520, lo que expresa el grado de asociación lineal entre las variables. Además, un  $p = 0,520$  de significancia, indicando que la probabilidad de que la relación sea producto del azar es del 52%, siendo mayor que el umbral establecido de  $p < 0.05$ . El investigador concluyó que los climas organizacionales es un factor determinante para la eficacia de los colaboradores, ya que influye en su motivación, satisfacción y compromiso. Por lo tanto, los climas organizacionales adecuados favorecen los desempeños de los docentes, que se refleja en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Así, se afirma un grado de correlación

directo entre los climas organizacionales y los desempeños docentes.

En cuanto a las bases teóricas científicas o marco conceptual, el presente estudio, fundamenta el clima institucional en cada siguiente teoría que utilizan un método consistente para crear un ambiente de trabajo propicio para un desempeño profesional óptimo. Las teorías el clima institucional inician con el Modelo de Litwin y Stringer, donde Chiavenato (2009), indica que los climas institucionales son aquellos ambientes de trabajos donde permiten las interacciones entre asociados con intereses comunes y bienestar común para lograr esta condición suficiente, Desde la teoría de Sistemas de Organización de Likert, Giraudier (2016), la organización tiene un impacto directo en el clima laboral, ya que la forma en que se estructura y se distribuyen las funciones, roles y responsabilidades influye en el ambiente de trabajo. Por lo tanto, una organización adecuada facilita el desarrollo de nuestras actividades profesionales, al generar un clima favorable que promueve la motivación, la cooperación y la satisfacción. Así mismo, la teoría Estructural y Humanista del Clima Institucional fundamenta por Vallejo (2016), establece que existen dos escuelas de pensamiento sobre el ambiente laboral: la escuela estructuralista y la escuela humanista. El primero se centra en aspectos de organización y determinación de cómo liderar, y el segundo se centra en los sentimientos humanos en general, es decir. de alguna manera, ambas tendencias promueven un ambiente de trabajo ideal y contribuyen al impacto en el desempeño y la calidad institucional.

Fundamentados en estas teorías Briones (2017), indica que los climas institucionales son los ambientes en una I.E. que está moldeado por las experiencias diarias de los miembros, incluidas las actitudes hacia los demás miembros, las relaciones interpersonales, la comunicación y los estilos de liderazgo. Los climas institucionales propicios o apropiados son esenciales para que las instituciones educativas funcionen eficazmente y creen condiciones para una convivencia armoniosa. Así mismo, Ramos (2012) manifiesta que los climas institucionales son medidas de las calidades de las vidas laborales que tienen un impacto significativo en la productividad organizacional y el crecimiento de los talentos. Sin embargo, se cree que estas definiciones se basan en las orientaciones y mediciones realizadas por teóricos e investigadores que trabajan en el tema.

Igualmente, Castillo (2022), define los climas institucionales como los climas laborales son las formas de que cada integrante de una institución percibe las interacciones que se dan entre ellos, en función de las tareas que realizan y del contexto en el que trabajan. Estas interacciones afectan el ambiente de trabajo y la satisfacción de los miembros de la institución; y Tito y Condori (2018) el clima laboral es una característica del ambiente laboral que los miembros de una organización perciben o experimentan mientras realizan sus tareas. El rasgo

afecta el bienestar, la motivación y el desempeño de los miembros de la institución.

Según, Bris (2000) Las dimensiones del clima institucional son: la comunicación, un alto nivel de comunicación significa una buena comprensión, una retroalimentación efectiva y una coordinación suficiente entre individuos y grupos; la participación: El grado en que los docentes fomenta la participación de compañeros de trabajo, progenitores y alumnos y el grado en que los educadores y otros miembros del entorno escolar participan activamente en las tareas del centro educativo. La cantidad de conjuntos formales e informales que se establecen y cómo se relacionan con las actividades del centro educativo; la motivación: El nivel de motivación del profesorado en los centros donde desarrolla su actividad profesional, el nivel de satisfacción, el nivel de reconocimiento de lo que hace en todos los aspectos, el nivel de percepción del prestigio profesional, el nivel de importancia de su profesionalidad y el grado de autonomía. desde el centro; y la confianza: El nivel de seguridad que los maestros tienen en las organizaciones educativas, la igualdad en las conexiones entre los participantes de la comunidad educativa.

La variable desempeño docente se fundamenta en teorías que involucran la estimulación y la potencialidad para el desempeño laboral, de acuerdo con Yong (2022), la hipótesis de autoeficacia y el desempeño docente relaciona ambos factores, e indican que los individuos tiene la afirmación gracias a la capacidad de planificar y ejecutar el plan de acción necesario para afrontar todas las situaciones posibles que puedan surgir, es decir, la creencia en la capacidad de tener éxito en una situación determinada, que en el caso de desempeño docente, se aplica al sentimiento de autoeficacia del docente, que redundará en una mayor confianza y responsabilidad ante sus funciones pedagógicas, la disposición continua por orientar y ayudar a otros docentes y los estudiantes, la necesidad de perfeccionar lo que hacen y el poner en práctica innovaciones pedagógicas, respondiendo adecuadamente a las necesidades educativas de sus estudiantes (Sinta, 2022).

Con base a la teoría de las autoeficacias y los desempeños docentes de Yong (2022), Herrera y Rovalino (2022), definen el desempeño docente es la totalidad del conjunto de acciones relacionadas al ejercicio docente, relacionadas con sus competencias específicas del actuar pedagógico abarcando conocimientos académicos, participativos, sociales, metodológicos y técnicos; que pueden ser actualizados en tiempos y situaciones particulares. Desde otras perspectivas Cotaquispe et al. (2021) define el desempeño docente como el comportamiento, experiencias y funciones de cada docente, que les permiten facilidades para interactuar con sus alumnos, colegas, directivos y la comunidad, utilizando en todo momento mecanismos y estrategias de aprendizajes en el marco de su contexto real.

De manera institucional el MINEDU (2014), define al desempeño docente como las acciones observables que los docentes realizan para lograr ciertos resultados de aprendizaje en sus actividades profesionales influyen en su desempeño. Por lo tanto, podemos definir el desempeño docente como un conjunto demostrable de tareas o actividades para lograr una meta establecida (es decir, educar a los estudiantes) de manera responsable en el aula y otros entornos binomiales de enseñanza y aprendizaje; y Karim et al. (2021) definen como conjuntos de tareas que ejecuta un individuo en relación con su trabajo para lograr las metas establecidas y los resultados alcanzables de la organización.

De acuerdo con Esquerre y Pérez (2021), las dimensiones de la variable desempeño docente son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la constituye toda la actividad docente de planificar su actuar pedagógico, incluye la planificación curricular anual, unidades didácticas y experiencias y actividades de aprendizaje, considerando la adaptación y adecuación a los diversos contextos e interculturalidad y la inclusión (Karim et al., 2021).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la conforman todo lo vinculado al proceso de la enseñanza, se refiere a la actividad pedagógica docente, relacionada con generar espacios que favorezcan los aprendizajes, con mantener las motivaciones constantes de cada estudiante, conocimiento y manejo de la materia que dicta y sus contenidos, la aplicación efectiva de estrategias didácticas y metodológicas, utilización de instrumentos y criterios para identificar y autoevaluar cada logro alcanzados y trazar metas de mejora en los procesos de enseñanzas-aprendizajes (Vera, 2022).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, abarca la intervención que democráticamente se debe hacer dentro del ámbito de la gestión de una institución educativa y su comunidad (Adnan et al., 2021), generando una comunidad del conocimiento donde todos aprendemos, implica una relación comunicativa efectiva del docente con toda la comunidad educativa.

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, considera las actividades distintivas del desarrollo de la profesión docente, reflexiona sobre trabajo pedagógico que realiza, el de sus compañeros y su capacitación continua, e involucra la investigación acerca del diseño y creación de estrategias educativas (Suarez y McGrath, 2022); actualmente el desarrollo de la profesionalidad del docente ha surgido como un dominio de estudio diferente en el área de enseñanza, la identidad profesional de los educadores enmarca la explicación de los educadores sobre sus funciones, cambios académicos y alteraciones en los programas, ejercicios de clase, utilización de enfoques y estrategias, y su conexión con otros problemas en el entorno académico (Zhao, 2022).

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1 Enfoque y Tipo**

Por su enfoque fue cuantitativa, debido a que utilizó los métodos y herramientas del análisis matemático y estadístico, principalmente estadística descriptiva e inferencial, para describir, explicar y predecir situaciones, escenarios y fenómenos utilizando datos e información numérica (Arévalo et al, 2020).

Tomando en cuenta al objetivo del proyecto, el tipo de investigación fue básica, Reyes (2022) define la investigación básica, como sustantiva, porque está fascinado con los objetivos económicos y su inspiración se basa en la inquietud, la gran alegría de aprender nuevos conocimientos y, como algunos han mencionado, el amor al conocimiento. Se considera original porque constituye la base de una investigación práctica o técnica; es importante porque es esencial para el progreso de la ciencia.

Por su alcance fue correlacional, debido a que explicó y estudió la correlación sobre el clima institucional y los desempeños docentes, el estudio correlativo detecta y examina la conexión de carácter estadístico entre las variables, sin ser afectadas por una variable distinta; igualmente su nivel será descriptivo ya que se analizó algunas características de las comunidades y no profundizó en la explicación de las causas y efectos entre ellas, identificando los elementos esenciales que influyen en la relación entre las variables (Arévalo et al, 2020).

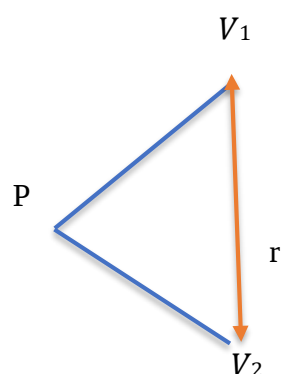
Por su temporalidad fue transversal debido a que examinó los valores de las variables en un lapso de tiempo y lugar determinado en relación con la población y encontró una muestra (Arévalo et al, 2020).

### **2.2 Diseño de Investigación**

Con respecto al diseño de investigación este fue no experimental, correlacional, porque solo se identificó las características de las variables y fenómenos que se presentaron en su entorno natural, con el objetivo de analizarlos, por lo que no existe un control sobre ellos, es decir, no existe una manipulación de las variables (Arévalo et al, 2020). El diseño de la investigación se muestra en la Figura 1:

**Figura 1**

*Diagrama de correlación*



Donde:

P = Muestra de la investigación

$V_1$  = Clima institucional

$V_2$  = Desempeño docente

$r$  = Correlación entre variables en investigación

### 2.3 Población, muestra y muestreo

La Población, establecida mediante un conglomerado de individuos que interactúan en actividades frecuentes (Arévalo et al, 2020), estuvo compuesta por 43 docentes de la I.E. “Santo Tomás” – secundario e I.E. N.º 16378- primaria de Santo Tomás, Cutervo, Cajamarca. La muestra fue un grupo de personas que realmente querían registrarse y ser parte de la comunidad, así mismo la muestra fue representativa de esa comunidad. (Arévalo et al, 2020), la muestra fue censal, considerando la accesibilidad y disponibilidad de los datos, y estuvo conformada por el 100 % de la población, constituida por 43 docentes de la I.E. “Santo Tomás” – secundario y de la I.E. N.º 16378- primaria de Santo Tomás, Cutervo, Cajamarca. El muestreo fue no probabilístico, elegido por conveniencias del tesista fundamentándose en la disponibilidad y accesibilidad de la muestra.

**Tabla 1**

*Población muestral*

| Institución        | Sexo    |         | Total |
|--------------------|---------|---------|-------|
|                    | Varones | Mujeres |       |
| I.E. “Santo Tomás” | 21      | 7       | 43    |
| I.E. N.º 16378     | 9       | 6       |       |

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Para coleccionar cada dato de las variables, se usó como técnica de las encuestas. Las encuestas es un conjunto de herramientas y tecnologías para recopilar, almacenar, organizar y distribuir información. La encuesta ayuda a captar lo que se ve e identifica,

percepciones, expectativas, necesidades, costumbres y preferencias y proyecta los resultados a toda la población (Reyes, 2022). Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios. El cuestionario se diligenció sobre 43 docentes de la I.E. “Santo Tomás” - secundario y de la I.E. N.º 16378- primaria de Santo Tomás, Cutervo, Cajamarca. El cuestionario asociado a la variable clima institucional empleó una escala nominal con alternativas y valoración entre 1 y 5 y constará de 30 preguntas; mientras que el cuestionario asociado a la variable desempeño docente empleó la escala de Likert y presentó como alternativas y valoración: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

La validez de los instrumentos es el nivel de los mecanismos para que la captación de las variables cumpla con la calidad conforme a cada propósito, entorno de las informaciones y resultado esperado del estudio (Reyes, 2022). Se utilizó la opinión de expertos de tres profesores en administración de negocios, o dirección de empresas. Para la validación, se utilizó el formulario estándar de la Universidad (Anexo 3).

La confiabilidad de los instrumentos se evaluó el grado de confianza en la implementación de los cuestionarios, llevándose a cabo un ensayo preliminar con un conjunto con características parecidas a las de la muestra de la investigación (Anexo 4).

## **2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

Para la fase de análisis de cada dato se hizo de esta manera:

Cada dato fue ordenado mediante el formato de MS Excel, partiendo de unas bases de cada dato recolectado, y se realizó las estadísticas descriptivas requerida con la finalidad de organizarse y presentarse para un análisis posterior; mediante la utilización de estadísticas descriptivas pudo mostrarse los desempeños de cada indicador de cada variable, y se presentó mediante tablas, diagramas con distribuciones porcentuales y gráficos de tendencia.

Luego de analizar estadísticamente cada valor fue procesado empleando estadísticas inferenciales, determinándose que correlación hay en climas institucionales y desempeños docentes en la I.E. de Santo Tomás – Cutervo, 2023.

Previamente a la determinación de la correlación de las variables se determinó si la muestra de cada dato tiene distribuciones normales. Fundamentando en las dimensiones de 43 docentes como muestra, se empleó las pruebas de Shapiro-Wilk, estableciendo la hipótesis nula donde cada dato presenta distribuciones normales. Las pruebas de Shapiro-Wilk se realizó usando el software estadístico R.

Dependiendo de las normalidades de cada dato se empleó los análisis de

correlaciones de Pearson, si cada dato tiene una distribución normal, o las pruebas de correlación de Spearman, si las distribuciones de cada dato son no normales. En ambos casos utilizó la plataforma de programación estadística R.

El análisis estadístico determinó la correlación entre clima institucional y desempeño docente en una I.E. de Santo Tomás – Cutervo, y se validaron cada hipótesis del estudio.

## **2.6 Aspectos éticos en investigación**

Se consideraron el siguiente aspecto ético, la autoría, incluye para cada uno de los autores en cada proceso del que se extrae cada dato. Cada dato obtenido no fue publicado por su confidencialidad, con excepción de algunos datos que el profesor o directivo de la I.E. consideró adecuados de acuerdo con los lineamientos de la UCT.

Se usaron cada principio ético:

Autonomía. Cada persona que colaboró actuó a su propia discreción y con el consentimiento de las instituciones educativas y educadores que desearon cooperar con la investigación. Se respetó el anonimato. No malicioso. Los datos y la información se utilizaron únicamente con la finalidad de crear conocimiento científico. No se usaron para que se causen daños, dolores o sufrimientos. Justicia, sirvió para el criterio para juzgarse si las acciones son morales o juzgarse si las acciones son justas. Se llevó a cabo una investigación en su autoría propia. ventaja. Se dejó claro que los datos solo se utilizaron con fines de investigación y que existe una obligación ética de actuar en el mejor interés de los demás.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados Descriptivos

El análisis preliminar del aspecto descriptivo de las variables de la investigación se realizó mediante procesamiento de datos. Este procesamiento permite una comprensión más profunda de la información recopilada. Luego se pone a prueba las hipótesis, para confirmar o refutar las suposiciones iniciales. A continuación, se presentan análisis descriptivos e hipótesis para proporcionar una descripción general completa y detallada de los resultados del estudio.

**Tabla 2**

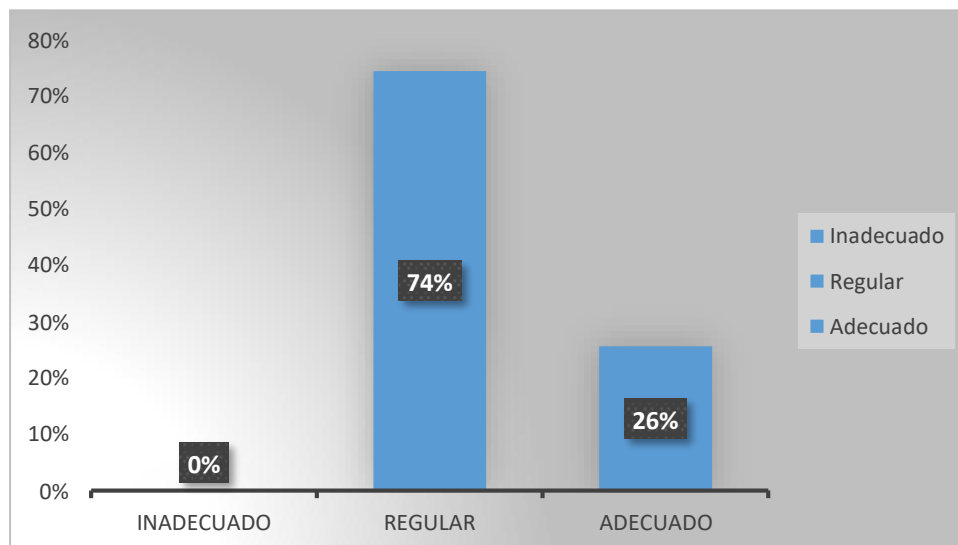
*Nivel de clima institucional*

|                   | Nivel     | Frecuencia | %           |
|-------------------|-----------|------------|-------------|
| <b>Inadecuado</b> | 30 -70    | 0          | 0%          |
| <b>Regular</b>    | 71 - 110  | 32         | 74%         |
| <b>Adecuado</b>   | 111 - 150 | 11         | 26%         |
| <b>Total</b>      |           | <b>43</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* Se aprecia en la tabla los niveles según los rangos

**Figura 2**

*Nivel de clima institucional*



*Nota.* Se aprecia en la figura los porcentajes de los niveles según los rangos

En la Tabla 2 y la Figura 2 se precia resultados acerca del nivel del clima institucional de acuerdo a las percepciones de los docentes encuestados, obteniendo que el 74 % del total de

la muestra perciben que el nivel de los climas institucionales es regular, el 26 % percibe que es adecuado y el 0 % la percibe como inadecuado. Lo cual con estos indicadores se aprecia que mayormente los profesores sienten que el clima institucional no es de un total agrado, al momento de realizar sus labores en esta Institución Educativa.

**Tabla 3**

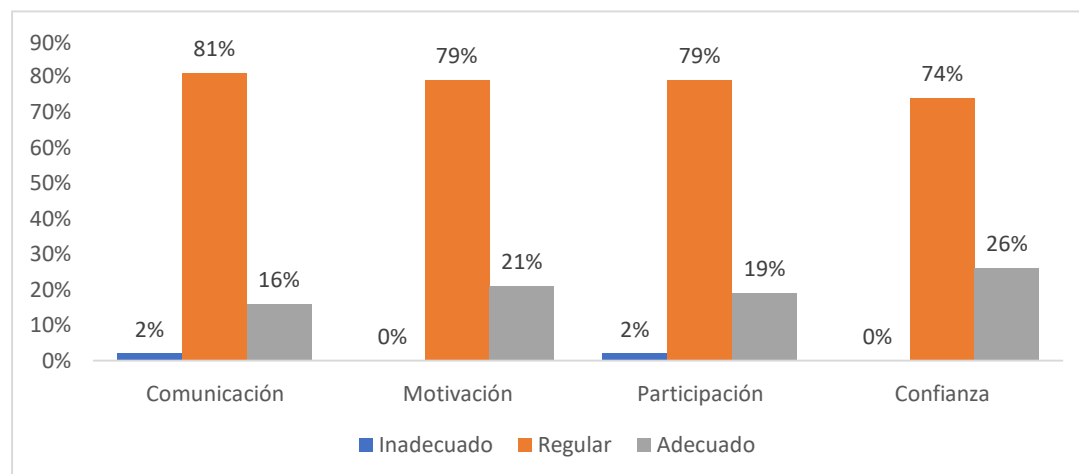
*Nivel de las dimensiones de Clima Institucional*

|                   | <b>Comunicación</b> |             | <b>Motivación</b> |             | <b>Participación</b> |             | <b>Confianza</b> |             |
|-------------------|---------------------|-------------|-------------------|-------------|----------------------|-------------|------------------|-------------|
| <b>Nivel</b>      | <b>fi</b>           | <b>%</b>    | <b>fi</b>         | <b>%</b>    | <b>fi</b>            | <b>%</b>    | <b>fi</b>        | <b>%</b>    |
| <b>Inadecuado</b> | 1                   | 2%          | 0                 | 0%          | 1                    | 2%          | 0                | 0%          |
| <b>Regular</b>    | 35                  | 81%         | 34                | 79%         | 34                   | 79%         | 32               | 74%         |
| <b>Adecuado</b>   | 7                   | 16%         | 9                 | 21%         | 8                    | 19%         | 11               | 26%         |
| <b>Total</b>      | <b>43</b>           | <b>100%</b> | <b>43</b>         | <b>100%</b> | <b>43</b>            | <b>100%</b> | <b>43</b>        | <b>100%</b> |

*Nota.* Se aprecia en la tabla los niveles según los rangos por dimensiones

**Figura 3**

*Nivel de cada una de las dimensiones de clima institucional*



*Nota.* Se aprecia en la figura los porcentajes de los niveles según los rangos por dimensiones

En la Tabla 3 y la Figura 3 se precia resultados acerca del nivel de cada una de las dimensiones de climas institucionales, en función a las percepciones de los docentes encuestados, que lo que más resalta es que un 81% de ello manifiesta que existe un nivel regular en la comunicación, mientras que un 79% que existe un nivel regular tanto en la motivación y la participación, así mismo un 74% indicaron que existen niveles regulares en la confianza en la I.E. en estudio. Lo cual estos resultados inducen a decir que la dimensión que más se destaca

o practica de la variable climas institucionales, es la comunicación según las personas encuestadas.

**Tabla 4**

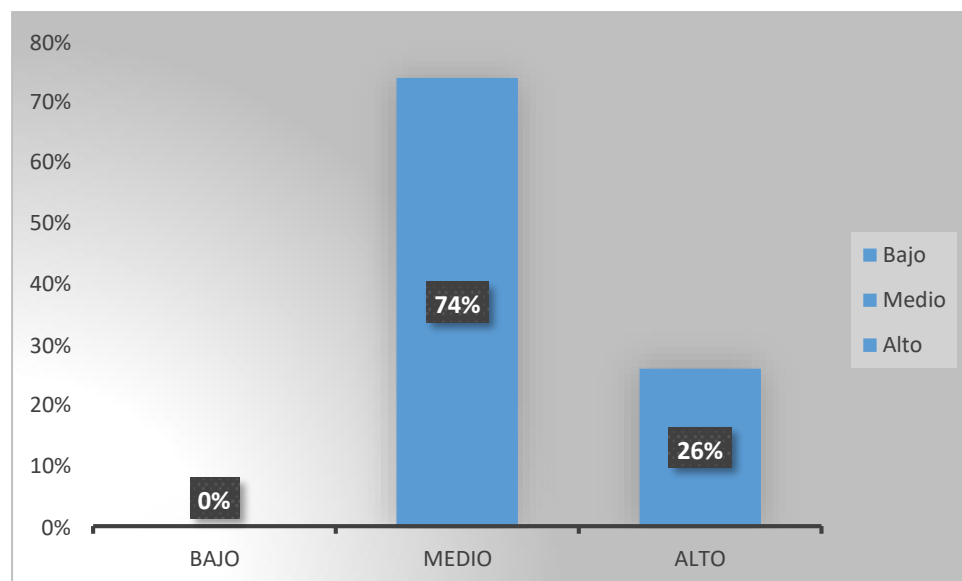
*Nivel del desempeño docente*

|  | <b>Nivel</b> |         | <b>Frecuencia</b> | <b>%</b>    |
|--|--------------|---------|-------------------|-------------|
|  | <b>Bajo</b>  | 17 - 39 | 0                 | 0%          |
|  | <b>Medio</b> | 40 - 62 | 32                | 74%         |
|  | <b>Alto</b>  | 63 - 85 | 11                | 26%         |
|  | <b>Total</b> |         | <b>43</b>         | <b>100%</b> |

*Nota.* Se aprecia en la tabla los niveles según los rangos

**Figura 4**

*Nivel del desempeño docente*



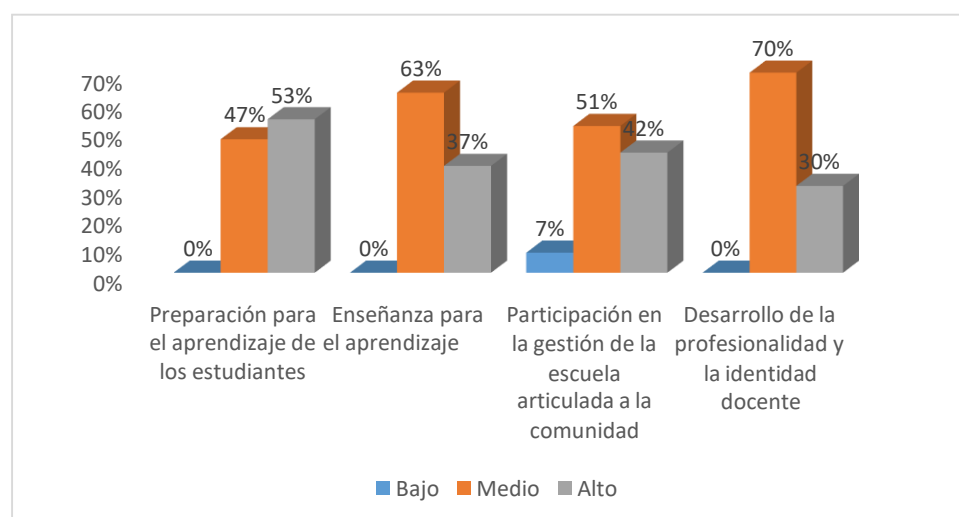
*Nota.* Se aprecia en la figura los porcentajes de los niveles según los rangos

En la Tabla 3 y la Figura 3 se precia los resultados acerca del nivel de los desempeños docentes de acuerdo a las percepciones de los docentes encuestados, obteniendo que el 74 % del total de la muestra perciben que el nivel de los desempeños docentes es medio, el 26 % percibe que es alto y el 0 % la percibe como bajo. Lo cual con estos indicadores se aprecia que mayoritariamente los profesores sienten que los desempeños docentes no es el más óptimo, al momento de realizar sus labores en esta Institución Educativa.

**Tabla 5***Nivel de las dimensiones de desempeño docente*

|              | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes |             | Enseñanza para el aprendizaje |             | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad |             | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente |             |
|--------------|----------------------------------------------------|-------------|-------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------|-------------|
| Nivel        | fi                                                 | %           | fi                            | %           | fi                                                                  | %           | fi                                                      | %           |
| Bajo         | 0                                                  | 0%          | 0                             | 0%          | 3                                                                   | 7%          | 0                                                       | 0%          |
| Medio        | 20                                                 | 47%         | 27                            | 63%         | 22                                                                  | 51%         | 30                                                      | 70%         |
| Alto         | 23                                                 | 53%         | 16                            | 37%         | 18                                                                  | 42%         | 13                                                      | 30%         |
| <b>Total</b> | <b>43</b>                                          | <b>100%</b> | <b>43</b>                     | <b>100%</b> | <b>43</b>                                                           | <b>100%</b> | <b>43</b>                                               | <b>100%</b> |

*Nota.* Se aprecia en la tabla los niveles según los rangos por dimensiones

**Figura 5***Nivel de cada una de las dimensiones de desempeño docente*

*Nota.* Se aprecia en la tabla los niveles según los rangos por dimensiones

En la Tabla 5 y la Figura 5 se precia resultados acerca del nivel de cada una de las dimensiones de los climas institucionales, desde el punto de vista de las percepciones de los docentes encuestados, donde un 53% manifestaron que existe un nivel alto las preparaciones para los aprendizajes de cada estudiante, un 37% manifestaron que existe un nivel alto la enseñanza para el aprendizaje, un 42% manifestaron que existe niveles altos de las participaciones en las gestiones de las escuelas articuladas a las comunidades, un 30% manifestaron que existe niveles altos en desarrollos de las profesionalidades en la Institución Educativa en estudio.

### 3.2 Prueba de Normalidad

Para continuar ahora con los resultados inferenciales del estudio, se aplicó pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk puesto que la muestra del estudio es menor a 50, para verificar si los elementos que conforman la muestra tienen una distribución normal, y por tal motivo son planteadas las siguientes hipótesis:

$H_0$  = La variable se caracteriza por tener un comportamiento normal.

$H_a$  = La variable no se caracteriza por tener un comportamiento normal.

El nivel de significancia se ha determinado en base al 5% (0.05).

**Tabla 6**

*Prueba de Normalidad*

|                                                                                | Shapiro-Wilk |    |      |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------|----|------|
|                                                                                | Estadístico  | gl | Sig. |
| CLIMA INSTITUCIONAL                                                            | ,335         | 43 | ,000 |
| Comunicación                                                                   | ,294         | 43 | ,000 |
| Motivación                                                                     | ,283         | 43 | ,000 |
| Participación                                                                  | ,406         | 43 | ,000 |
| Confianza                                                                      | ,372         | 43 | ,000 |
| DESEMPEÑO DOCENTE                                                              | ,286         | 43 | ,000 |
| Preparaciones para los aprendizajes de cada estudiante                         | ,293         | 43 | ,000 |
| Enseñanzas para los aprendizajes                                               | ,258         | 43 | ,000 |
| Participaciones en las gestiones de las escuelas articuladas a las comunidades | ,312         | 43 | ,000 |
| Desarrollos de las profesionalidades y las identidades docentes                | ,351         | 43 | ,000 |

*Nota.* Se muestran los p-valor de las variables y sus dimensiones

En la Tabla 6 exhibe cada dato recolectado de cada variable en estudio y cada dimensión de las mismas, teniendo un p-valor (Sig.) es menor al  $\alpha = 0,05$ , es por ello que se rechazó la hipótesis nula, además se establece que la distribución de cada dato no sigue una distribución normal. Es por ello que, fundamentado en base al resultado de esta prueba de Shapiro-Wilk, se usó el coef. de Rho de Spearman para que se analice la relación de las variables y sus dimensiones.

### 3.3 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis General

Hi: Existe relación directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.

Ho: No existe relación directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.

**Tabla 7**

*Correlación entre clima institucional y desempeño docente*

|                            |                          | Desempeño docente |
|----------------------------|--------------------------|-------------------|
| <b>Clima Institucional</b> | Rho de Spearman          | 0.7913            |
|                            | Sig. (Bilateral) p-value | 8.011*            |
|                            | N                        | 43                |

*Nota.* La tabla muestra el resultado del coef. de Rho Spearman

En la Tabla 7 anterior se aprecia el coeficiente de correlación de Spearman, indicando la existencia de una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7913$ ), y un valor de significancia ( $p\text{-value} = 8.011^*$ ) menor al valor de significancia  $\alpha = 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis de investigación alternativa, por lo que existe una correlación positiva entre la variable climas institucionales y la variable desempeños docentes en las I.E. de Cutervo. En otras palabras, si en las I.E. de Cutervo existen buenos climas institucionales que lo perciban los profesores va conllevar a tener un buen desempeño docente en sus I.E.s.

#### Hipótesis Específicas

##### Hipótesis Específica 1:

Hi: Existe relación directa entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.

Ho: No existe relación directa entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.

**Tabla 8***Correlación entre la comunicación y desempeño docente*

|                     |                          | Desempeño docente |
|---------------------|--------------------------|-------------------|
| <b>Comunicación</b> | Rho de Spearman          | 0.7549            |
|                     | Sig. (Bilateral) p-value | 8.021*            |
|                     | N                        | 43                |

*Nota.* La tabla muestra el resultado del coef. de Rho Spearman

En la Tabla 8 anterior se aprecia el coeficiente de correlación de Spearman, indicando la existencia de una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7549$ ), y un valor de significancia ( $p\text{-value} = 8.021^*$ ) menor al valor de significancia  $\alpha = 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis de investigación, por lo que existe una correlación positiva entre las comunicaciones y desempeños docentes en las I.E.s de Cutervo. En otras palabras, si las instituciones educativas de Cutervo usan la comunicación entre los docentes van a tener una relación positiva llevándola a tener un buen desempeño docente.

**Hipótesis Específica 2:**

Hi: Existe relación directa entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.

Ho: No existe relación directa entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.

**Tabla 9***Correlación entre la motivación y desempeño docente*

|                   |                          | Desempeño docente |
|-------------------|--------------------------|-------------------|
| <b>Motivación</b> | Rho de Spearman          | 0.7197            |
|                   | Sig. (Bilateral) p-value | 8.028*            |
|                   | N                        | 43                |

*Nota.* La tabla muestra el resultado del coef. de Rho Spearman

En la Tabla 9 anterior se aprecia el coeficiente de correlación de Spearman, indicando la existencia de una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7149$ ), y un valor de significancia ( $p\text{-value} = 8.028^*$ ) menor al valor de significancia  $\alpha = 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis de

investigación, por lo que existe una correlación positiva entre las motivaciones y desempeños docentes en las I.E.s de Cutervo. En otras palabras, si en las instituciones educativas de Cutervo se promueve la motivación entre los docentes van a tener una relación positiva llevándola a tener un buen desempeño docente.

### Hipótesis Específica 3:

Hi: Existe relación directa entre la participación y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.

Ho: No existe relación directa entre la participación y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.

**Tabla 10**

*Correlación entre la participación y desempeño docente*

|                      |                          | Desempeño docente |
|----------------------|--------------------------|-------------------|
| <b>Participación</b> | Rho de Spearman          | 0.7494            |
|                      | Sig. (Bilateral) p-value | 8.031*            |
|                      | N                        | 43                |

*Nota.* La tabla muestra el resultado del coef. de Rho Spearman

En la Tabla 10 anterior se aprecia el coeficiente de correlación de Spearman, indicando la existencia de una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7494$ ), y un valor de significancia ( $p\text{-value} = 8.031^*$ ) menor al valor de significancia  $\alpha = 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis de investigación, por lo que existe una correlación positiva entre la participación y desempeños docentes en las I.E.s de Cutervo. En otras palabras, si las I.E.s de Cutervo si existe una constante participación entre sus docentes van a tener una relación positiva llevándola a tener un buen desempeño docente.

### Hipótesis Específica 4:

Hi: Existe relación directa entre la confianza y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.

Ho: No existe relación directa entre la confianza y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.

**Tabla 11***Correlación entre la confianza y desempeño docente*

|                  |                          | Desempeño docente |
|------------------|--------------------------|-------------------|
| <b>Confianza</b> | Rho de Spearman          | 0.7643            |
|                  | Sig. (Bilateral) p-value | 8.019*            |
|                  | N                        | 43                |

*Nota.* La tabla muestra el resultado del coef. de Rho Spearman

En la Tabla 11 anterior se aprecia el coeficiente de correlación de Spearman, indicando la existencia de una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7643$ ), y un valor de significancia ( $p\text{-value} = 8.019^*$ ) menor al valor de significancia  $\alpha = 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis de investigación, por lo que existe una correlación positiva entre las confianzas y desempeños docentes en las I.E.s de Cutervo. En otras palabras, si los profesores de las I.E.s de Cutervo practican una constante confianza entre ellos va conllevar a tener un buen desempeño docente.

#### IV. DISCUSION

En la investigación se planteó como primer objetivo específico, identificar nivel del clima institucional en instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023. En la presente investigación se encontró que el nivel del clima institucional en las I.E.s estudiadas, de acuerdo a las percepciones de los docentes encuestados, el nivel del clima institucional mayormente fue regular (74%), seguido de un nivel de clima institucional adecuado (26%). Lo cual con estos indicadores se aprecia que la mayoría de los profesores sienten que el clima institucional no es de un total agrado, al momento de realizar sus labores en las Institución Educativa. Este resultado se asemeja a lo encontrado en la investigación de Maraza et al (2022) quienes indicaron que la mayoría de la población estudiada también respondieron que había un clima medianamente satisfactorio (un nivel regular de clima institucional). Por otro lado, también este resultado es similar al de Becerra (2022) quien en su investigación encontró también que sus encuestados manifestaron que mayormente, el nivel del clima institucional solamente es regular. Dado a esto, puede considerarse que en la actualidad en la mayoría de las Instituciones Educativas donde se ha logrado medir el nivel del clima institucional sus participantes han expresado que solamente es regular, por lo que se necesita urgentemente mejorar esta situación, porque al mantener un buen clima institucional provoca que los docentes trabajen satisfechos y puedan ofrecer una educación integral que atienda las necesidades y potencialidades de los estudiantes. Tal como menciona Chiavenato (2009) los climas institucionales son aquellos ambientes de trabajos donde permiten las interacciones entre asociados, siendo muy importante para lograr intereses comunes y bienestar común con la finalidad de lograr los objetivos trazados.

Así mismo como segundo objetivo específico, identificar el nivel de desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023. En la presente investigación se pudo encontrar que, en los resultados acerca del nivel del desempeño docente de acuerdo a las percepciones de los docentes encuestados, se obtuvo que del total de la muestra perciben que el nivel del desempeño docente es medio (74%), seguido de un nivel alto (26%). Lo cual con estos indicadores se aprecia que la mayoría de los profesores sienten que el desempeño docente no es el más óptimo, al momento de realizar sus labores en estas Instituciones Educativas. Este resultado difiere al de Solorsano (2022) quien en su investigación encontró que los encuestados manifestaron que casi todo lo valoraron como un nivel muy alto y solo algunos como nivel alto en el desempeño docente de la Institución que investigó. Sin embargo, si es similar al resultado obtenido por Becerra (2022) el cual en su

investigación encontró que la mayoría de los docentes encuestados manifestaron que existe un nivel medio de desempeño docente y una pequeña parte manifestó que existe un nivel alto en el desempeño docente en la Institución Educativa que investigó. Por todo ello, puede considerarse que, si bien el desempeño docente se encuentra en un nivel medio y alto; se debe trabajar en estrategias para mejorar el desempeño docente y tratar que el mayor porcentaje de nivel sea alto, así los docentes puedan ofrecer una educación integral que atienda las necesidades y potencialidades de cada estudiante. Tal como menciona Yong (2022) el desempeño docente se define como la totalidad del conjunto de acciones relacionadas al ejercicio docente, relacionadas con sus competencias específicas del actuar pedagógico abarcando conocimientos académicos, participativos, sociales, metodológicos y técnicos; que pueden ser actualizados en tiempos y situaciones particulares.

A su vez como tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la comunicación y desempeño docente en instituciones educativas de Santo - Cutervo, 2023. En la presente investigación se encontró que existe una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7549$ ) entre la comunicación y desempeño docente en las instituciones educativas de Cutervo. En otras palabras, si las instituciones educativas de Cutervo usan una buena comunicación entre los docentes van a tener una relación positiva llevándola a tener un buen desempeño docente. Este resultado es similar a lo expuesto en la investigación de Quintanilla et al (2022) los cuales manifestaron que una comunicación plena y confiable fortalece los vínculos entre compañeros y superiores y no solo ayuda desde el punto de vista emocional, sino que también muestra claridad y relevancia en la comunicación con los docentes, instrucciones para realizar cada actividad mejorando sus desempeños docentes. Así mismo este resultado es similar a lo manifestado por Becerra (2022) El desempeño profesional de los docentes depende en gran medida del clima institucional que comprende la comunicación, la participación y la confianza que se establece entre ellos, ya que este influye en su motivación, compromiso y satisfacción. Por lo tanto, una buena comunicación entre los docentes es un factor clave para ofrecer una educación integral que atienda las necesidades y potencialidades de los estudiantes. Tal como menciona Briones (2017) la comunicación es una dimensión del clima institucional, que es imprescindible en el ambiente de una institución educativa que está moldeado por las experiencias diarias de los miembros, incluidas las actitudes hacia los demás miembros, las relaciones interpersonales y los estilos de liderazgo, y que todo esto sirve para que los docentes se sientan cómodos en su Institución Educativa logrando que se pueda producir un buen desempeño docente.

Por otro lado, como cuarto objetivo específico, determinar la relación que existe entre

la motivación y desempeño docente en instituciones educativas de Santo - Cutervo, 2023. En la presente investigación se encontró que existe una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7149$ ) entre la motivación y desempeño docente en las instituciones educativas de Cutervo. En otras palabras, si en las instituciones educativas de Cutervo promueven la motivación entre los docentes van a tener una relación positiva llevándola a tener un buen desempeño docente. Este resultado es similar a lo encontrado en la investigación de Muñoz (2021) quien manifestó la motivación laboral y la misión institucional funcionaron como un predictor significativo de los desempeños docentes, puesto que mientras más motivado esta un docente mejor es su desempeño. De la misma forma es similar a lo encontrado por García (2019) quien indicó que cuando es escasa la motivación en una persona se ve reflejado al momento de realizar sus actividades o reflejado en su desempeño docente. Es por ello que, una Institución Educativa debe facilitar y motivar a sus docentes que trabajan en la misma, y eso se verá reflejado en el desarrollo de sus actividades profesionales mejorando su desempeño docente. Tal como menciona Giraudier (2016) la motivación en una organización tiene un impacto directo en el desempeño de una persona, ya que la forma en que se estructura y se distribuyen las funciones, roles y responsabilidades influye en el ambiente de trabajo.

Así mismo, como quinto objetivo específico, determinar la relación que existe entre la participación y desempeño docente en instituciones educativas de Santo - Cutervo, 2023. En la presente investigación se encontró que existe una correlación positiva entre la participación y desempeño docente en las instituciones educativas de Cutervo. En otras palabras, si las instituciones educativas de Cutervo si existe una constante participación entre sus docentes van a tener una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7494$ ) llevándola a tener un buen desempeño docente. Este resultado es similar a lo encontrado por Becerra (2022) quien manifestó que el desempeño profesional de los docentes depende en gran medida del clima institucional, donde se les permita participar, así de manera influye en su motivación, compromiso y satisfacción. Así como también es similar a lo manifestado por Adnan et al. (2021) los cuales manifestaron que la participación de los docentes en una comunidad estudiantil logra aumentar los conocimientos en conjunto, donde todos aprenden, haciendo una comunicativa educativa efectiva con un buen desempeño docente con toda la comunidad educativa. Dado a esto puede considerarse que la participación se relaciona mucho y tiene un gran impacto con el desempeño de los docentes en una institución educativa. Tal como menciona Bris (2000) la participación es el nivel en el que los maestros y otros miembros de la comunidad educativa se involucran en las actividades de la institución educativa, nivel en el que los docentes fomentan la participación de colegas, padres y estudiantes, mejorando sus desempeños de cada uno de ellos.

A su vez como sexto objetivo específico, determinar la relación que existe entre la confianza y desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás- Cutervo, 2023. En esta investigación se encontró que existe una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7643$ ) entre la confianza y desempeño docente en las instituciones educativas de Cutervo. En otras palabras, si los docentes de las instituciones educativas de Cutervo practican una constante confianza entre ellos va conllevar a tener un buen desempeño docente. Este resultado es similar a lo manifestado por Becerra (2022) quien manifestó que la confianza es un es un aspecto del docente muy importante para lograr un buen desempeño docente y se sienta seguro al momento ejercer sus labores. Por lo tanto, se debe trabajar constantemente en generar la confianza debida a los docentes, de esa manera ocasionar un buen desempeño de los docentes en un Institución Educativa. Tal como menciona Sinta (2022) la confianza es un sentimiento del docente que repercute en su desempeño, que redunde en una mayor familiaridad y responsabilidad ante sus funciones pedagógicas, la disposición continua por orientar y ayudar a otros docentes y los estudiantes.

Así como también como objetivo general, determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023. En esta investigación se encontró que existe una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7913$ ) entre la variable clima institucional y la variable desempeño docente en las instituciones educativas de Cutervo. En otras palabras, si en las instituciones educativas de Cutervo existe un buen clima institucional que lo perciban los docentes va a conllevar a tener un buen desempeño docente en la institución educativa donde laboren. Este resultado es similar Feliciano y Martínez (2019) quienes en su investigación encontraron que existe una relación positiva fuerte entre las variables en investigación. De la misma forma también es similar a lo encontrado por Valdivia (2021) quien encontró que hay una correlación positiva alta entre las variables estudiadas. Por lo tanto, en cuanto las altas direcciones de las IEs optimicen y mejoren los climas institucionales en sus instituciones educativas, los profesores manifestarán siempre incrementos en sus desempeños. Tal como lo menciona Chiavenato (2009) los climas institucionales son aquellos ambientes de trabajos donde permiten las interacciones entre los integrantes de una organización o entidad con intereses comunes y bienestar común, con la finalidad de lograr mejoras en sus desempeños y logrando los objetivos trazados.

En la presente investigación sobre el clima institucional y el desempeño docente hay varias fortalezas y limitaciones que resaltan desde la perspectiva del análisis realizado en la tesis sobre el tema. Fortalezas: Profundidad Metodológica: El estudio se basa en un diseño metodológico sólido que combina técnicas cuantitativas para analizar la relación entre el clima

institucional y el desempeño docente. Esto incluye el uso de instrumentos validados y pruebas estadísticas adecuadas para medir y explorar estas relaciones, lo cual fortalece la fiabilidad de los resultados. Amplitud de la Muestra: El uso de una muestra amplia y diversa de docentes, que incluye a profesionales de diferentes instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, proporciona una visión representativa y datos robustos para generalizar dentro de este contexto específico. Relevancia Práctica: El estudio aborda un tema de gran relevancia práctica, dado que entender cómo el clima institucional afecta al desempeño docente puede ayudar a las instituciones educativas a diseñar intervenciones más efectivas para mejorar ambos aspectos. Esto es crucial para la mejora continua de la calidad educativa. Asimismo, las siguientes limitaciones: Generalización de los Resultados: Aunque la muestra es adecuada para el contexto específico de Santo Tomás - Cutervo, los resultados podrían no ser generalizables a otras regiones o contextos educativos que difieran significativamente en términos culturales, económicos o administrativos. Variables de Confusión Potenciales: El estudio podría no haber controlado completamente todas las variables de confusión que podrían influir en la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, como las políticas educativas regionales o nacionales, las características personales de los docentes y otros factores ambientales externos. Dimensiones del Clima Institucional: El estudio abarca diversas dimensiones del clima institucional, pero la percepción subjetiva de los encuestados puede influir en la objetividad de los datos.

En conjunto, el estudio ofrece una contribución significativa al entendimiento de cómo el clima institucional impacta en el desempeño docente, proporcionando insights valiosos para la toma de decisiones en el ámbito educativo. No obstante, es importante tener en cuenta las limitaciones mencionadas al interpretar los resultados y al planear futuras investigaciones o intervenciones basadas en estas conclusiones.

## V. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general se pudo determinar la existencia de una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7913$ ), y un valor de significancia ( $p\text{-value} = 8.011^*$ ) menor al valor de significancia  $\alpha = 0,05$ , con respecto a la correlación entre clima institucional y desempeño docente.
2. Con relación al primer objetivo específico, se pudo identificar el nivel del clima institucional de acuerdo a las percepciones de los docentes encuestados, obteniendo que el 74 % del total de la muestra perciben que el nivel del clima institucional es regular, el 26 % percibe que es adecuado y el 0 % la percibe como inadecuado.
3. Con respecto al segundo objetivo específico, se pudo identificar el nivel del desempeño docente de acuerdo a las percepciones de los docentes encuestados, obteniendo que el 74 % del total de la muestra perciben que el nivel del desempeño docente es medio, el 26 % percibe que es alto y el 0 % la percibe como bajo.
4. Con relación al tercer objetivo específico, se pudo identificar la existencia de una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7549$ ), y un valor de significancia ( $p\text{-value} = 8.021^*$ ) menor al valor de significancia  $\alpha = 0,05$ , con respecto a la correlación entre la comunicación y desempeño docente.
5. Con relación al cuarto objetivo específico, se pudo identificar la existencia de una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7149$ ), y un valor de significancia ( $p\text{-value} = 8.028^*$ ) menor al valor de significancia  $\alpha = 0,05$ , con respecto a la correlación entre la motivación y desempeño docente.
6. Con relación al quinto objetivo específico, se pudo identificar la existencia de una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7494$ ), y un valor de significancia ( $p\text{-value} = 8.031^*$ ) menor al valor de significancia  $\alpha = 0,05$ , con respecto a la correlación entre la participación y desempeño docente.
7. Con relación al sexto objetivo específico, se pudo identificar la existencia de una correlación, positiva, alta ( $Rho = 0.7643$ ), y un valor de significancia ( $p\text{-value} = 8.019^*$ ) menor al valor de significancia  $\alpha = 0,05$ , con respecto a la correlación entre la confianza y desempeño docente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos de las instituciones educativas, se recomienda promover un entorno de comunicación abierto y transparente para mejorar el entorno institucional. Esto puede incluir reuniones periódicas donde los profesores puedan expresar sus inquietudes y sugerencias.
2. También a los directivos de las instituciones educativas, se recomienda la implementación de programas de desarrollo profesional para que los docentes puedan mejorar su desempeño. Esto puede incluir talleres, seminarios o cursos que les permitan actualizar sus habilidades y conocimientos.
3. A los docentes de la institución educativa, se recomienda fomentar la colaboración entre ellos para mejorar tanto el entorno institucional como la eficacia de la enseñanza. Esto puede incluir planificación colaborativa de lecciones u observación de pares.
4. También a los docentes de la institución educativa, se recomienda realizar una autoevaluación periódica para ayudar a los demás docentes a identificar áreas de mejora en la enseñanza. Esto puede incluir reflexionar sobre las lecciones, dar retroalimentación a los estudiantes o analizar sus puntajes.
5. A los próximos investigadores se les recomienda, investigar más acerca de los entornos institucionales y la eficacia de la enseñanza puesto que son áreas de investigación en continua evolución, para mantenerse actualizado con las últimas investigaciones y tendencias en estos campos.
6. También a los próximos investigadores se les recomienda, centrarse en cómo se pueden aplicar estos hallazgos en la práctica. Esto puede incluir el desarrollo de recomendaciones específicas para profesores o directores educativos.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adnan, A., Sujiarto, H., Iriantara, Y., & Mulianai, Y. (2022). Management of Academic Supervision to Improve Teacher Performance at MTsN 3 and MTsN 4 Banjarmasin City. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(3), 1297-1306. <https://ijersc.org/index.php/go/article/view/404>
- Alcántara, Y. (2019). *Clima Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 82553 Chilete – Contumazá – Cajamarca, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45195/Alc%c3%a1ntara\\_EYJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45195/Alc%c3%a1ntara_EYJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Arévalo, P., Cruz, J., Guevara, C., Palacio, A., Bonilla, S., Estrella, A., Guadalupe, L., Zapata, J., Jadán, J., Arias, H. y Ramos, C. (2020) *Actualización en metodología de la investigación científica*. Primera edición. Editorial Universidad Tecnológica Indoamérica, Quito, ISBN: 978-9942-821-13-3
- Arias, A. (2021). *Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, Provincia de San Ignacio*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3934/1/TL\\_AriasNovoaAndrea.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3934/1/TL_AriasNovoaAndrea.pdf)
- Becerra, M. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca*. Chiclayo: Univercidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94661/Becerra\\_SMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94661/Becerra_SMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Briones, M. (2017). *Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca* . Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo. [http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/27/articles/517/submission/517-133-1850-1-2-20171210.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/517/submission/517-133-1850-1-2-20171210.pdf)
- Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 103 - 1017. <file:///C:/Users/USER/Downloads/20736-Texto%20del%20art%C3%ADculo-20660-1-10-20060309.pdf>
- Castillo, G. (2022). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa N° 88047-Nuevo Chimbote, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84637>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.  
<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chuquihuanca, N., Fernández, M., Wilson, L., Estrada, S., Morales, A., Herrera, M. & Campoverde, G. (Junio de 2022). Clima organizacional en una institución escolar del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 11.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.38186/difcie.46.14>
- Cotaquispe, L., Soplapuco, J., Rivas, A. y Vales, J. (2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. *Revista Iberoamericana de educación*.  
<https://doi.org/10.31876/ie.vi.126>  
<http://revistaberoamericana.org/index.php/es/article/view/126>
- Esquerre, L., y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-21  
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n2/2215-2644-edu-45-02-00628.pdf>
- Feliciano, G., & Martínez, A. (2019). El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa. *Revista RedCA*, 1(2), 1-11.  
file:///C:/Users/USER/Downloads/11784-217-43966-2-10-20191023%20(1).pdf
- García, D. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”*, Guayaquil –Ecuador, 2019 .  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14576/Garcia\\_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14576/Garcia_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Giraudier, M. (2016). *Como Gestionar El Clima Laboral* . Barcelona: OBELISCO.  
<https://doi.org/https://www.amazon.com.mx/Como-Gestionar-El-Clima-Laboral/dp/8497770889>
- Gomez, M., & Romero, V. (2021). *Desempeño Docente y Clima Organizacional en un Centro de Formación Profesional de Huancayo*.  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9713/Desempeno\\_GomezCortez\\_Miguel.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9713/Desempeno_GomezCortez_Miguel.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Herrera, J. y Rovalino, L. (2022). Estrategias motivacionales mejora el desempeño docente.  
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/4022/7542>
- Huanchi, H. (2023). El Clima institucional y desempeño docente en los maestros de la institución educativa secundaria “José Gálvez” de la provincia de Yunguyo-2022.

- Metaverso y educación, 2(2), 9-15.  
<https://metaversoyeducacion.com/index.php/rme/article/view/90>
- Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D. & Kumalasari, I. (2021). The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497-512. <https://www.e-journal.ikhac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/1686>
- Kurniady, D., Susilana, R., Widodo, M. & Halimi, A. (2022). Managerial performance in developing school climate to improve school quality. *Journal of Education*, 00220574211016405.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00220574211016405>
- López, R. y Escalante, M. (2023). Gestión del clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa n° 3071" Manuel Tobías García Cerrón". *Puente Piedra-Lima 2022. IGOBERNANZA*, 6(22), 455-475.  
<https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/261>
- Maraza, N., Flores, G., Maraza, B. & Maraza, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Horizontes*, 6(22), 24.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Martínez, J. & Valenzo, M. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Matabanchoy, S. & Chaucanes, J. (2019). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. 21(2), 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a01>
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*.
- Morante, V. (2023). *Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Pucará*. Universidad Cesar Vallejo.
- More, R. y Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE2).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000400006&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000400006&script=sci_arttext)
- Muñoz, M. (2021). Factores predictores del desempeño de un grupo de docentes universitarios. *Revista Internacinal De Estudios En Educación*, 21(1), 10.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.37354/riee.2021.209>
- Niebles, W., Hoyos, L. & De La Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Revistas unilibre*, 14(2), 283-294. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893/5470>
- Quintanilla, L., Quintanilla, C. & Prieto, Y. (2022). *Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE*. file:///C:/Users/USER/Downloads/987-Art%C3%ADculo-8095-2-10-20220203.pdf
- Quispe, S., Dávila, M., Cubas, M. & Tapia, A. (2023). Transformational leadership in the institutional climate and teacher performance in Peru. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642023000100359&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642023000100359&script=sci_abstract&tlng=en)
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=1C4EB95FADF74E939314433A968628C9.jvm1?sequence=1>
- Reyes, E. (2022) *Metodología de la Investigación Científica*. Primera edición. España. Editorial Page Publishing, Inc.
- Ruíz, H. (2022). *Clima Institucional y Desempeño Docente en las Instituciones de Educación Básica Alternativa de la UGEL Hualgayoc - Cajamarca*. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f9388a8c-c9b6-4190-b593-c4910b6bba46/content>
- Rugel, J., Esteves, Z. y Tamariz, H. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9031108>
- Sinta, D. (2022). School Organizational Culture and Achievement Motivation With Teacher Performance at MA Miftahul'Ulum Tuyau School. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 2(2), 150-158. <http://injoe.org/index.php/INJOE/article/view/20>
- Solorsano, S. (2022). *El Clima Institucional y desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Inicial en Cajamarca, 2022*. Universidad ULADECH.

- [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33044/APRENDIZAJES\\_CLIMA\\_INSTITUCIONAL\\_SOLORZANO\\_HERRERA\\_SILVIA\\_ANITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33044/APRENDIZAJES_CLIMA_INSTITUCIONAL_SOLORZANO_HERRERA_SILVIA_ANITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Suarez, V. & McGrath, J. (2022). Teacher professional identity: How to develop and support it in times of change. *OECD Education Working Papers*, No. 267, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b19f5af7-en>.
- [https://www.oecd-ilibrary.org/education/teacher-professional-identity\\_b19f5af7-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/teacher-professional-identity_b19f5af7-en)
- Susanti, E. & Indrati, B. (2022). Relationship between Organizational Climate and Teachers' Work Productivity. *Al'Adzkiya International of Education and Sosial (AIoES) Journal*, 3(2), 136-143.
- <https://www.aladzkiyajournal.com/index.php/AIoES/article/view/200>
- Tito, A. y Condori, E. (2018). *Liderazgo directivo y el clima institucional en la IE 6038 "Ollantay", Pamplona alta SJM, 2011* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_53841c14007f486d6b30326755765063](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_53841c14007f486d6b30326755765063)
- Torres, C. (2021). *Relaciones Interpersonales y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019*. Universidad Perana de la Américas.
- Valdivia, L. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021*. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2066/Valdivia%20R%20a1ez%20Luis%20Rom%c3%a1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del. ESPOCH*. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vera, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78551>
- Yong, D. (2022). *Autoeficacia y desempeño docente en profesores de las instituciones educativas del nivel inicial, Santa–2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81680>
- Zhao, Q. (2022). On the Role of Teachers' Professional Identity and Well-Being in Their Professional Development. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.913708/full>

## ANEXOS

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

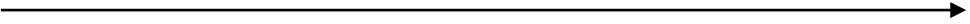
#### Instrumento de Recolección de Datos Sobre la Variable: Clima Institucional

Estimado docente.

A continuación, se le presenta un cuestionario sobre el **clima institucional**, cuya finalidad es conocer su opinión a nivel de su institución educativa; la información brindada es completamente anónima, por lo que responda con sinceridad a todas las preguntas, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** En esta sección se presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder con una **(X)** la respuesta que Ud. Considere:

Para una mejor respuesta a las interrogantes planteadas se presenta la siguiente tabla:

| ESCALA DE VALORACIÓN                                                               |             |                |             |                |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
|  |             |                |             |                |
| <b>Muy bajo</b>                                                                    | <b>Bajo</b> | <b>Regular</b> | <b>Alto</b> | <b>Uy alto</b> |
| <b>1</b>                                                                           | <b>2</b>    | <b>3</b>       | <b>4</b>    | <b>5</b>       |
| <b>MB</b>                                                                          | <b>BB</b>   | <b>RR</b>      | <b>AA</b>   | <b>MA</b>      |

| No. | Ítems                                                                                                                             | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|
|     |                                                                                                                                   | MB | BB | RR | AA | MA |
| 1   | ¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?    |    |    |    |    |    |
| 2   | ¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?                             |    |    |    |    |    |
| 3   | ¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?        |    |    |    |    |    |
| 4   | ¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?             |    |    |    |    |    |
| 5   | ¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?                             |    |    |    |    |    |
| 6   | ¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?                |    |    |    |    |    |
| 7   | ¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa? |    |    |    |    |    |
| 8   | ¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?                                  |    |    |    |    |    |
| 9   | ¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?                                               |    |    |    |    |    |

|    |                                                                                                                                                                  |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 10 | ¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?                                                             |  |  |  |  |  |
| 11 | ¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?                                                        |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?                                                                                              |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?                                                                               |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?                                                           |  |  |  |  |  |
| 15 | ¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?                                                    |  |  |  |  |  |
| 16 | ¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?                                   |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿En su opinión cuál es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?                                     |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?                                                       |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?                                                  |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?                                                    |  |  |  |  |  |
| 21 | ¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución? |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?                                                                                      |  |  |  |  |  |
| 23 | ¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?                                                                   |  |  |  |  |  |
| 24 | ¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?                                                                           |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?                                                      |  |  |  |  |  |
| 26 | ¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?                                                                |  |  |  |  |  |
| 27 | ¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?                                                             |  |  |  |  |  |
| 28 | ¿Cómo consideras el nivel de trato amigable entre los miembros de la institución educativa?                                                                      |  |  |  |  |  |
| 29 | ¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?                                                                            |  |  |  |  |  |
| 30 | ¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?                                        |  |  |  |  |  |

## Instrumento de Recolección de Datos Sobre la Variable: Desempeño Docente

Estimado docente.

A continuación, se le presenta un cuestionario sobre el **desempeño docente**, cuya finalidad es conocer su opinión a nivel de su institución educativa; la información brindada es completamente anónima, por lo que responda con sinceridad a todas las preguntas, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** En esta sección se presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder con una **(X)** la respuesta que Ud. Considere:

Para una mejor respuesta a las interrogantes planteadas se presenta la siguiente tabla:

| ESCALA DE VALORACIÓN |                   |                |                     |                |
|----------------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
|                      |                   |                |                     | →              |
| <b>Nunca</b>         | <b>Casi Nunca</b> | <b>A veces</b> | <b>Casi siempre</b> | <b>Siempre</b> |
| <b>1</b>             | <b>2</b>          | <b>3</b>       | <b>4</b>            | <b>5</b>       |
| <b>NN</b>            | <b>CN</b>         | <b>AV</b>      | <b>CS</b>           | <b>SS</b>      |

| No. | Ítems                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>1</b>  | <b>2</b>  | <b>3</b>  | <b>4</b>  | <b>5</b>  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>NN</b> | <b>CN</b> | <b>AV</b> | <b>CS</b> | <b>SS</b> |
| 1   | El docente demuestra conocimientos actualizados                                                                                                                                                                                                                     |           |           |           |           |           |
| 2   | El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendida censura curricular y la didáctica del área que enseña                                                                                                                    |           |           |           |           |           |
| 3   | El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados                                                           |           |           |           |           |           |
| 4   | El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular                                                                                                                                                                                        |           |           |           |           |           |
| 5   | El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas acertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos                                                                                                |           |           |           |           |           |
| 6   | El docente organiza el aula y otro espacio forma segura, accesible adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad                                                                                                                  |           |           |           |           |           |
| 7   | La docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica |           |           |           |           |           |
| 8   | El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje                                                                                                               |           |           |           |           |           |

|    |                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 9  | El docente utiliza diversos métodos, técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes                        |  |  |  |  |  |
| 10 | El docente evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna                                           |  |  |  |  |  |
| 11 | El docente participa en la gestión del Proyecto                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
| 12 | El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo                                                              |  |  |  |  |  |
| 13 | El docente desarrolla individual y colectivamente el trabajo pedagógico en mejora de la calidad del servicio educativo                                                                             |  |  |  |  |  |
| 14 | El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes                                                         |  |  |  |  |  |
| 15 | El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución |  |  |  |  |  |
| 16 | El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas la institución educativa                                                         |  |  |  |  |  |
| 17 | El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente                                                                      |  |  |  |  |  |

## ANEXO 2: Ficha técnica

|                                                     |                                                                                                                                                        |                            |              |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------|
| Nombre original del instrumento:                    | Cuestionario de la variable clima institucional                                                                                                        |                            |              |
| Autor y año:                                        | ORIGINAL: Morante (2023)                                                                                                                               |                            |              |
|                                                     | ADAPTACIÓN: Ninguna                                                                                                                                    |                            |              |
| Objetivo del instrumento                            | Medir la percepción de los docentes sobre el clima institucional que se vive en su Institución Educativa.                                              |                            |              |
| Usuarios:                                           | Docentes de una Institución Educativa.                                                                                                                 |                            |              |
| Forma de Administración o Modo de aplicación:       | Resolución individual anónima.<br>El cuestionario se realizó de forma presencial.                                                                      |                            |              |
| Validez:                                            | Fue validado por los siguientes expertos:                                                                                                              |                            |              |
|                                                     | Grado                                                                                                                                                  | Apellidos y Nombres        | Apreciación  |
|                                                     | Mg.                                                                                                                                                    | Cieza Mestanza Milton Eddy | Muy Adecuado |
|                                                     | Mg.                                                                                                                                                    | Epiquien Alvarado Elmer    | Muy Adecuado |
| Dr.                                                 | Tello Heredia Michael Gioncarlo                                                                                                                        | Muy Adecuado               |              |
| Constancia de validación de expertos <b>Anexo 3</b> |                                                                                                                                                        |                            |              |
| Confiabilidad:                                      | A una muestra de 20 docentes de una Institución Educativa se aplicó el instrumento validado y los datos se sometieron a la prueba de Alfa de Cronbach. |                            |              |
|                                                     | Con los siguientes resultados:                                                                                                                         |                            |              |
|                                                     | Alfa de Cronbach                                                                                                                                       | N de elementos             |              |
|                                                     | 0.9918                                                                                                                                                 | 30                         |              |

| Nombre original del instrumento:              | Cuestionario de la variable desempeño docente                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                            |                     |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------|-------------|-----|----------------------------|--------------|-----|-------------------------|--------------|-----|---------------------------------|--------------|
| Autor y año:                                  | ORIGINAL: Morante (2023)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                            |                     |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
|                                               | ADAPTACIÓN: Ninguna                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                            |                     |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
| Objetivo del instrumento                      | Medir la percepción de los docentes sobre el desempeño docente que se vive en su Institución Educativa.                                                                                                                                                                                                                                              |                            |                     |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
| Usuarios:                                     | Docentes de una Institución Educativa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                            |                     |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
| Forma de Administración o Modo de aplicación: | Resolución individual anónima.<br>El cuestionario se realizó de forma presencial.                                                                                                                                                                                                                                                                    |                            |                     |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
| Validez:                                      | Fue validado por los siguientes expertos:                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                            |                     |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
|                                               | <table> <tr> <th>Grado</th> <th>Apellidos y Nombres</th> <th>Apreciación</th> </tr> <tr> <td>Mg.</td> <td>Cieza Mestanza Milton Eddy</td> <td>Muy Adecuado</td> </tr> <tr> <td>Mg.</td> <td>Epiquien Alvarado Elmer</td> <td>Muy Adecuado</td> </tr> <tr> <td>Dr.</td> <td>Tello Heredia Michael Gioncarlo</td> <td>Muy Adecuado</td> </tr> </table> | Grado                      | Apellidos y Nombres | Apreciación | Mg. | Cieza Mestanza Milton Eddy | Muy Adecuado | Mg. | Epiquien Alvarado Elmer | Muy Adecuado | Dr. | Tello Heredia Michael Gioncarlo | Muy Adecuado |
|                                               | Grado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Apellidos y Nombres        | Apreciación         |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
|                                               | Mg.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Cieza Mestanza Milton Eddy | Muy Adecuado        |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
| Mg.                                           | Epiquien Alvarado Elmer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Muy Adecuado               |                     |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
| Dr.                                           | Tello Heredia Michael Gioncarlo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Muy Adecuado               |                     |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
| Constancia de validación de expertos          | Anexo 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                            |                     |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
| Confiabilidad:                                | <p>A una muestra de 20 docentes de una Institución Educativa se aplicó el instrumento validado y los datos se sometieron a la prueba de Alfa de Cronbach.</p> <p>Con los siguientes resultados:</p> <table> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N de elementos</th> </tr> <tr> <td>0,969</td> <td>17</td> </tr> </table>                              | Alfa de Cronbach           | N de elementos      | 0,969       | 17  |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
| Alfa de Cronbach                              | N de elementos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                            |                     |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |
| 0,969                                         | 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                            |                     |             |     |                            |              |     |                         |              |     |                                 |              |

### ANEXO 3: Operacionalización de variables

#### Matriz de operacionalización variables clima institucional

| Variable                   | Definición conceptual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Definición operacional                                                                                                                                                               | Dimensiones   | Indicadores                                                                                                                            | Ítems   | Instrumento  | Escala de medición                                                                    |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Clima Institucional</b> | Es el ambiente en una institución educativa que se forma a partir de las experiencias diarias de los participantes, las relaciones interpersonales, la comunicación y el estilo de gestión. clima institucional apropiado crea las condiciones de convivencia armoniosa y es fundamental para el funcionamiento eficiente de las instituciones educativas (Briones, 2017). | Operacionalmente se aplicará una escala nominal para medir las dimensiones del clima institucional, mediante la técnica de la encuesta a través de la aplicación de un cuestionario. | Comunicación  | Comunicación de informaciones<br>Agilidad o Rapidez<br>Respetos<br>Aceptaciones<br>Norma<br>Espacio y horario<br>Ocultar informaciones | 1 - 7   | Cuestionario | Escala nominal<br>(1) Muy bajo<br>(2) Bajo<br>(3) Regular<br>(4) Alto<br>(5) Muy alto |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                      | Motivación    | Satisfacciones<br>Reconocimientos<br>Prestigios<br>Autonomías<br>Participación en cada actividad<br>Trabajo colegiado                  | 8 - 13  |              |                                                                                       |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                      | Participación | Los profesorados propician las participaciones<br>Grupo formal e informal<br>Equipo y reunión de trabajos<br>Coordinaciones            | 14 - 25 |              |                                                                                       |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                      | Confianza     | Confianzas<br>Sinceridades                                                                                                             | 26 - 30 |              |                                                                                       |

*Matriz de operacionalización variables desempeño docente*

| Variable                 | Definición conceptual                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Definición operacional                                                                                                                                                         | Dimensiones                                                         | Indicadores                                                                           | Ítems   | Instrumento  | Escala de medición                                                                                                  |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Desempeño docente</b> | Es la totalidad del conjunto de acciones asociadas al ejercicio docente, relacionadas con sus competencias específicas del actuar pedagógico abarcando conocimientos académicos, participativos, sociales, metodológicos y técnicos; que pueden ser actualizados en tiempos y situaciones particulares. (Herrera y Rovalino, 2022). | Operacionalmente se aplicará una escala nominal para medir las dimensiones desempeño docente, mediante la técnica de la encuesta a través de la aplicación de un cuestionario. | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes                  | Dirigen los procesos de enseñanzas aprendizajes. Evalúan asiduamente los aprendizajes | 1 - 4   | Cuestionario | Escala nominal<br>Escala de Likert<br>(1) Nunca<br>(2) casi nunca<br>(3) a veces<br>(4) casi siempre<br>(5) siempre |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                | Enseñanza para el aprendizaje                                       | Dirigen los procesos de enseñanzas aprendizajes. Evalúan asiduamente los aprendizajes | 5 - 10  |              |                                                                                                                     |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Actúan prontamente Establecen actividades para el respeto                             | 11 - 14 |              |                                                                                                                     |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente             | Ejercen su carrera con éticas Demuestran justicia y honestidad                        | 15 - 17 |              |                                                                                                                     |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                |                                                                     |                                                                                       |         |              |                                                                                                                     |

## ANEXO 4: Carta de presentación



*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

Trujillo, 06 de noviembre de 2023

### CARTA DE PRESENTACION N° 01375-2023/UCT-EPG-D

**Dr. Manuel Esben Alarcón García**  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16378 - SANTO TOMÁS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a **Evelyn Janeth Murga Ambrosio**, identificada con DNI N° 70659207, y a **Jenny Kassandra Vásquez Díaz**, identificada con DNI N° 70780301, alumnas del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTO TOMÁS CUTERVO 2023**.

Presento a usted a las mencionadas maestrandas para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

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



*[Firma]*  
**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN  
Interesados, archivo EPG  
WRRJ/maj



*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

Trujillo, 13 de noviembre de 2023

**CARTA DE PRESENTACION N° 01430-2023/UCT-EPG-D**

**Mg. Elmer Epiquien Alvarado**  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO TOMÁS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a Evelyn Janeth Murga Ambrosio, identificada con DNI N° 70659207, y a Jenny Kassandra Vásquez Díaz, identificada con DNI N° 70780301, alumnas del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTO TOMÁS CUTERVO 2023.**

Presento a usted a las mencionadas maestrandas para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

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



*[Firma]*  
**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

**DISTRIBUCIÓN**  
Interesados, archivo EPG;  
WRRP/muj



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



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CUTERVO



*"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"*

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

Yo Mg. MANUEL ESBÉN ALARCÓN GARCÍA, identificado con DNI. N° 27265220, en mi calidad de Director de la Institución Educativa de Educación Primaria de Menores N° 16378 con código modular 0402875, ubicada en el distrito de Santo Tomás, provincia de Cutervo, Región Cajamarca.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN

A las Srtas. Evelyn Janeth Murga Ambrosio identificada con DNI N° 70659207 y Jenny Kassandra Vásquez Díaz identificada con DNI N° 70780301, del Programa de Maestría en "Gestión y Acreditación Educativa", para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa:

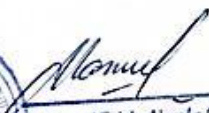
1. Utilizar los datos de la Institución Educativa en el informe de investigación.
2. Información de la cantidad de docentes que perteneces a la Institución Educativa.
3. Información consignada por parte de los docentes en los instrumentos de evaluación aplicados.

con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Informe Estadístico, (X) Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestría.

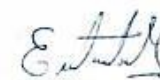
(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

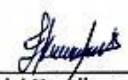
( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(X) Mencionar el nombre de la Institución Educativa.

  
Mg. Manuel Esbén Alarcón García  
DIRECTOR  
I.E. N° 16378 - SANTO TOMÁS, CUTERVO  
DNI: 27265220

Las estudiantes declaran que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, las estudiantes serán sometidas al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirán toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución educativa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante  
DNI: 70659207

  
Firma del Estudiante  
DNI: 70780301



**GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CUTERVO  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO TOMÁS CM 0263038**



**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

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

Yo Mg. ELMER EPIQUIEN ALVARADO, identificado con DNI 26611790, en mi calidad de Director de la Institución Educativa "Santo Tomás" con código modular 0263038, ubicada en el distrito de Santo Tomás, provincia de Cutervo, Región Cajamarca.

### **OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

A las Srtas. Evelyn Janeth Murga Ambrosio identificada con DNI N° 70659207 y Jenny Kassandra Vásquez Díaz identificada con DNI N° 70780301, del Programa de Maestría en "Gestión y Acreditación Educativa", para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa:

1. Utilizar los datos de la Institución Educativa en el informe de investigación.
2. Información de la cantidad de docentes que pertenecen a la Institución Educativa.
3. Información consignada por parte de los docentes en los instrumentos de evaluación aplicados.

con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Informe Estadístico, (X) Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro.

- (X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.  
( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
(X) Mencionar el nombre de la Institución Educativa.



**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CUTERVO  
I.E. SANTO TOMÁS - SANTO TOMÁS**  
*[Firma]*  
**ELMER EPIQUIEN ALVARADO  
DIRECTOR**

**DNI: 26611790**

Las estudiantes declaran que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, las estudiantes serán sometidas al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirán toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución educativa, otorgante de información, pueda ejecutar.

*[Firma]*

**Firma del Estudiante  
DNI: 70659207**

*[Firma]*

**Firma del Estudiante  
DNI: 70780301**

## ANEXO 6: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, Evelyn Janeth Murga Ambrosio y Jenny Kassandra Vásquez Díaz; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada en conocer y comprender la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de esta institución educativa.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

ROSA ISABEL COLLAZOS CASTRO

FIRMA:



DNI: 27286416

Fecha: 27 / 11 / 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, Evelyn Janeth Murga Ambrosio y Jenny Kassandra Vásquez Díaz; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada en conocer y comprender la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de esta institución educativa.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Andy Abel Vega Zúñiga

FIRMA:



DNI: 7076 9790

Fecha: 27 / 11 / 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, Evelyn Janeth Murga Ambrosio y Jenny Kassandra Vásquez Díaz; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada en conocer y comprender la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de esta institución educativa.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

TELMO VÁSQUEZ PEREZ

FIRMA:



DNI : 27265615

Fecha: 27 / 11 / 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, Evelyn Janeth Murga Ambrosio y Jenny Kassandra Vásquez Díaz; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada en conocer y comprender la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de esta institución educativa.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

NELLY MARIBEL BARTUREN BARTUREN

FIRMA:



DNI: 27295385

Fecha: 27 / 11 / 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, Evelyn Janeth Murga Ambrosio y Jenny Kassandra Vásquez Díaz; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada en conocer y comprender la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de esta institución educativa.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

HERLESS HENRY MERA GÁLVEZ

FIRMA:

Herless DNI: 27291525

Fecha: 27 / 11 / 2023

## ANEXO 7: Matriz de consistencia

| TÍTULO                                                                                             | PROBLEMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | HIPÓTESIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | VARIABLES                                            | DIMENSIONES                                                                                                                                                                                                                       | METODOLOGÍA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023 | <b>General</b><br>¿Qué relación Existe entre clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>General</b><br>Hi: Existe relación directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.<br><br>Ho: No existe relación directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023. | <b>General</b><br>Determinar la relación entre clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás – Cutervo, 2023.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Variable independiente</b><br>Clima Institucional | Comunicación<br>Motivación<br>Participación<br>Confianza                                                                                                                                                                          | <b>Tipo:</b><br>Básica<br>De acuerdo al nivel y alcance por objetivos:<br>Descriptiva, correlacional<br>De acuerdo al enfoque:<br>Cuantitativa<br>De acuerdo a la temporalidad:<br>Transversal<br><b>Método:</b><br>Hipotético-Deductivo<br><b>Diseño de investigación</b><br>No experimental<br><b>Población y muestra</b><br><b>Población:</b> 43 docentes de la I.E. “Santo Tomás” – secundario e I.E. N.º 16378-primaria, del distrito de Santo Tomás, provincia de Cutervo, región Cajamarca<br><b>Muestra:</b> Censal. 45 docentes de la I.E. “Santo Tomás” – secundario e I.E. N.º 16378-primaria, del distrito de Santo Tomás, provincia de Cutervo, región Cajamarca<br><b>Muestreo:</b> No probabilístico<br><b>Técnica e Instrumentos de recolección de datos</b><br>Encuesta y Cuestionarios<br><b>Método de análisis de Investigación</b><br>Estadística descriptiva e inferencial |
|                                                                                                    | <b>Específicos</b><br>¿Cuál es el nivel del clima institucional en las instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023?<br>¿Cuál es el nivel del desempeño docente en las instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023?<br>¿Qué relación existe entre la Comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023?<br>¿Qué relación existe entre la Motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023?<br>¿Qué relación existe entre la Participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023?<br>¿Qué relación existe entre la Confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023? |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Específicos</b><br>Identificar nivel del clima institucional en instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023.<br>Identificar el nivel de desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023.<br>Determinar la relación que existe entre la Comunicación y desempeño docente en instituciones educativas de Santo - Cutervo, 2023.<br>Determinar la relación que existe entre la Motivación y desempeño docente en instituciones educativas de Santo - Cutervo, 2023.<br>Determinar la relación que existe entre la Participación y desempeño docente en instituciones educativas de Santo - Cutervo, 2023.<br>Determinar la relación que existe entre la Confianza y desempeño docente en instituciones educativas de Santo Tomás- Cutervo, 2023 | <b>Variable dependiente</b><br>Desempeño docente     | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes<br><br>Enseñanza para el aprendizaje<br><br>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad<br><br>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## ANEXO 8: Validación de instrumentos

|  <b>PERÚ</b> |  | Ministerio de Educación | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria | Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

|                                      |                                           |
|--------------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>INFORMACIÓN DEL CIUDADANO</b>     |                                           |
| Apellidos                            | CIEZA MESTANZA                            |
| Nombres                              | MILTON EDDY                               |
| Tipo de Documento de Identidad       | DNI                                       |
| Numero de Documento de Identidad     | 27428563                                  |
| <b>INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN</b> |                                           |
| Nombre                               | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.          |
| Rector                               | TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA     |
| Secretario General                   | LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA             |
| Director                             | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL              |
| <b>INFORMACIÓN DEL DIPLOMA</b>       |                                           |
| Grado Académico                      | MAESTRO                                   |
| Denominación                         | MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN |
| Fecha de Expedición                  | 14/11/22                                  |
| Resolución/Acta                      | 0662-2022-UCV                             |
| Diploma                              | 052-178470                                |
| Fecha Matricula                      | 05/04/2021                                |
| Fecha Egreso                         | 31/08/2022                                |

  
CÓDIGO VIRTUAL 0001309188

Fecha de emisión de la constancia:  
30 de Mayo de 2023

  
**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

  
Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Inicio: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 30/05/2023 20:33:46-0800

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.  
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.  
(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias, Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930

**PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

**Estimado Validador:** Mg. Milton Eddy Cieza Mestanza

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar instrumento que adjunto denominado: **Cuestionario: Clima Institucional**, diseñado por Evelyn Janeth Murga Ambrosio y Jenny Kassandra Vásquez Díaz, cuyo propósito es medir el Nivel de percepción de los docentes sobre el Clima Institucional, el cual será aplicado a docentes de instituciones educativas públicas de Santo Tomás - Cutervo, 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 Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023.**

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

**Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación educativa.**

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

Gracias por su aporte



Jenny Kassandra Vásquez Díaz

DNI 70780301



Evelyn Janeth Murga Ambrosio

DNI 70659207

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

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

| Variable            | Dimensiones   | Indicadores                              | N° de ítem | COHERENCIA |    |
|---------------------|---------------|------------------------------------------|------------|------------|----|
|                     |               |                                          |            | SI         | NO |
| Clima Institucional | Comunicación  | Comunicación de información              | 1          | X          |    |
|                     |               | Rapidez o agilidad                       | 2          | X          |    |
|                     |               | Respeto                                  | 3          | X          |    |
|                     |               | Aceptación                               | 4          | X          |    |
|                     |               | Normas                                   | 5          | X          |    |
|                     |               | Espacios y horarios                      | 6          | X          |    |
|                     |               | Ocultar información                      | 7          | X          |    |
|                     | Motivación    | Satisfacción                             | 8 - 10     | X          |    |
|                     |               | Reconocimiento                           | 11         | X          |    |
|                     |               | Prestigio                                | 12         | X          |    |
|                     |               | Autonomía                                | 13         | X          |    |
|                     | Participación | Participación en las actividades         | 14 – 15    | X          |    |
|                     |               | Trabajo colegiado                        | 16         | X          |    |
|                     |               | El profesorado propicia la participación | 17         | X          |    |
|                     |               | Grupos formales e informales             | 19 - 21    | X          |    |
|                     |               | Equipos y reuniones de trabajo           | 22 - 23    | X          |    |
|                     |               | Coordinación                             | 24 - 25    | X          |    |
|                     | Confianza     | Confianza                                | 26 - 28    | X          |    |
|                     |               | Sinceridad                               | 29 - 30    | X          |    |

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:  
*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

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

| Preguntas |                                                                                                                                   | Valoración |    |   |    |    | Observaciones |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|---|----|----|---------------|
| Nº        | Ítems                                                                                                                             | MA         | BA | A | PA | NA |               |
| 1         | ¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?    | X          |    |   |    |    |               |
| 2         | ¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?                             | X          |    |   |    |    |               |
| 3         | ¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?        | X          |    |   |    |    |               |
| 4         | ¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?             | X          |    |   |    |    |               |
| 5         | ¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?                             | X          |    |   |    |    |               |
| 6         | ¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?                | X          |    |   |    |    |               |
| 7         | ¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa? | X          |    |   |    |    |               |
| 8         | ¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?                                  | X          |    |   |    |    |               |
| 9         | ¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?                                               | X          |    |   |    |    |               |
| 10        | ¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?                              | X          |    |   |    |    |               |
| 11        | ¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?                         | X          |    |   |    |    |               |
| 12        | ¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?                                                               | X          |    |   |    |    |               |
| 13        | ¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?                                                | X          |    |   |    |    |               |
| 14        | ¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?                            | X          |    |   |    |    |               |
| 15        | ¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?                     | X          |    |   |    |    |               |

|    |                                                                                                                                                                  |   |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 16 | ¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?                                   | X |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿En su opinión cuál es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?                                     | X |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?                                                       | X |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?                                                  | X |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?                                                    | X |  |  |  |  |  |
| 21 | ¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución? | X |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?                                                                                      | X |  |  |  |  |  |
| 23 | ¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?                                                                   | X |  |  |  |  |  |
| 24 | ¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?                                                                           | X |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?                                                      | X |  |  |  |  |  |
| 26 | ¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?                                                                | X |  |  |  |  |  |
| 27 | ¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?                                                             | X |  |  |  |  |  |
| 28 | ¿Cómo consideras el nivel de trato amigable entre los miembros de la institución educativa?                                                                      | X |  |  |  |  |  |
| 29 | ¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?                                                                            | X |  |  |  |  |  |
| 30 | ¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?                                        | X |  |  |  |  |  |

**Evaluado por: Mg. CIEZA MESTANZA, Milton Eddy**

**D.N.I.: 27428563**

**Fecha: 2 de noviembre del 2023**

**Firma:**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, Milton Eddy Cieza Mestanza, con DNI N° 27428563, de profesión Docente, grado académico Maestro en Administración de la Educación, con código de colegiatura 0175515, labor que ejerzo actualmente como docente del nivel secundario, en la Institución Educativa “Santo Tomás” del distrito de Santo Tomás, provincia de Cutervo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: **Cuestionario: Clima Institucional**, cuyo propósito es medir el Nivel de percepción de los docentes acerca del Clima Institucional, a los efectos de su aplicación a docentes de las instituciones públicas de Santo Tomás – Cutervo.

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

| Criterios evaluados                              | Valoración positiva |        |       | Valoración negativa |        |
|--------------------------------------------------|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
|                                                  | MA (4)              | BA (3) | A (2) | PA (1)              | NA (0) |
| 1. Calidad de redacción de los ítems.            | X                   |        |       |                     |        |
| 2. Amplitud del contenido a evaluar.             | X                   |        |       |                     |        |
| 3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | X                   |        |       |                     |        |
| 4. Congruencia con los indicadores.              | X                   |        |       |                     |        |
| 5. Coherencia con las dimensiones.               | X                   |        |       |                     |        |

**Apreciación total:**

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

Trujillo, a los 2 días del mes de Noviembre del 2023

**Apellidos y nombres:** Mg. Cieza Mestanza, Milton Eddy      **DNI:** 27428563

**Firma:** 

**PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

**Estimado Validador:** Mg. Mg. Milton Eddy Cieza Mestanza

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: **Cuestionario: Desempeño Docente**, diseñado Evelyn Janeth Murga Ambrosio y Jenny Kassandra Vásquez Díaz., cuyo propósito es medir el Nivel de percepción de los docentes sobre el Desempeño Docente, el cual será aplicado a docentes de instituciones educativas públicas de Santo Tomás - Cutervo, 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 Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023.**

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

**Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación educativa.**

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

Gracias por su aporte



Jenny Kassandra Vásquez Díaz  
DNI 70780301



Evelyn Janeth Murga Ambrosio  
DNI 70659207

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

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

| Variable          | Dimensiones                                                         | Indicadores                                 | N° de ítem | COHERENCIA |    |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------|------------|----|
|                   |                                                                     |                                             |            | SI         | NO |
| Desempeño Docente | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes                  | Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje. | 1 - 2      | X          |    |
|                   |                                                                     | Evalúa constantemente el aprendizaje        | 3 - 4      | X          |    |
|                   | Enseñanza para el aprendizaje                                       | Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje. | 5 - 6      | X          |    |
|                   |                                                                     | Evalúa constantemente el aprendizaje        | 7 - 8      | X          |    |
|                   | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Actúa activamente                           | 9 - 10     | X          |    |
|                   |                                                                     | Establece acciones de Respeto               | 11 - 12    | X          |    |
|                   | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente             | Ejerce su profesión con ética               | 13 - 15    | X          |    |
|                   |                                                                     | Demuestra honestidad y justicia.            | 16 - 17    | X          |    |

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

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

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

| Preguntas |                                                                                                                                                                                                                                                                     | Valoración |    |   |    |    | Observaciones |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|---|----|----|---------------|
| Nº        | Ítems                                                                                                                                                                                                                                                               | MA         | BA | A | PA | NA |               |
| 1         | El docente demuestra conocimientos actualizados                                                                                                                                                                                                                     | X          |    |   |    |    |               |
| 2         | El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendida censura curricular y la didáctica del área que enseña                                                                                                                    | X          |    |   |    |    |               |
| 3         | El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados                                                           | X          |    |   |    |    |               |
| 4         | El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular                                                                                                                                                                                        | X          |    |   |    |    |               |
| 5         | El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas acordadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos                                                                                                | X          |    |   |    |    |               |
| 6         | El docente organiza el aula y otro espacio forma segura, accesible adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad                                                                                                                  | X          |    |   |    |    |               |
| 7         | La docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica | X          |    |   |    |    |               |
| 8         | El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje                                                                                                               | X          |    |   |    |    |               |
| 9         | El docente utiliza diversos métodos, técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes                                                                                         | X          |    |   |    |    |               |
| 10        | El docente evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna                                                                                                            | X          |    |   |    |    |               |
| 11        | El docente participa en la gestión del Proyecto                                                                                                                                                                                                                     | X          |    |   |    |    |               |

|    |                                                                                                                                                                                                    |   |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 12 | El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo                                                              | X |  |  |  |  |  |
| 13 | El docente desarrolla individual y colectivamente el trabajo pedagógico en mejora de la calidad del servicio educativo                                                                             | X |  |  |  |  |  |
| 14 | El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes                                                         | X |  |  |  |  |  |
| 15 | El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución | X |  |  |  |  |  |
| 16 | El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas la institución educativa                                                         | X |  |  |  |  |  |
| 17 | El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente                                                                      | X |  |  |  |  |  |

**Evaluado por: Mg. CIEZA MESTANZA, Milton Eddy**

**D.N.I.: 27428563**

**Fecha: 2 de noviembre del 2023**

**Firma:**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, Milton Eddy Cieza Mestanza, con DNI N° 27428563, de profesión Docente, grado académico Maestro en Administración de la Educación, con código de colegiatura 0175515, labor que ejerzo actualmente como docente del nivel secundario, en la Institución Educativa “Santo Tomás” del distrito de Santo Tomás, provincia de Cutervo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: **Cuestionario: Desempeño Docente**, cuyo propósito es medir el Nivel de percepción de los docentes acerca del Desempeño Docente, a los efectos de su aplicación a docentes de las instituciones públicas de Santo Tomás – Cutervo.

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

| Criterios evaluados                              | Valoración positiva |        |       | Valoración negativa |        |
|--------------------------------------------------|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
|                                                  | MA (4)              | BA (3) | A (2) | PA (1)              | NA (0) |
| 1. Calidad de redacción de los ítems.            | X                   |        |       |                     |        |
| 2. Amplitud del contenido a evaluar.             | X                   |        |       |                     |        |
| 3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | X                   |        |       |                     |        |
| 4. Congruencia con los indicadores.              | X                   |        |       |                     |        |
| 5. Coherencia con las dimensiones.               | X                   |        |       |                     |        |

**Apreciación total:**

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

Trujillo, a los 2 días del mes de noviembre del 2023

**Apellidos y nombres:** Mg. Cieza Mestanza, Milton Eddy **DNI:** 27428563

**Firma:**



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

|                                  |                   |
|----------------------------------|-------------------|
| Apellidos                        | EPIQUIEN ALVARADO |
| Nombres                          | ELMER             |
| Tipo de Documento de Identidad   | DNI               |
| Numero de Documento de Identidad | 26611790          |

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

|                    |                                     |
|--------------------|-------------------------------------|
| Nombre             | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO   |
| Rector             | ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO |
| Secretario General | SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL    |
| Decano             | CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS        |

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

|                     |                                                       |
|---------------------|-------------------------------------------------------|
| Grado Académico     | MAESTRO                                               |
| Denominación        | MAGISTER EN EDUCACION<br>DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA |
| Fecha de Expedición | 25/06/2012                                            |
| Resolución/Acta     | 0746-2012-UCV                                         |
| Diploma             | A1390263                                              |
| Fecha Matrícula     | Sin información (*****)                               |
| Fecha Egreso        | Sin información (*****)                               |

Fecha de emisión de la constancia:  
25 de Setiembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001464746

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Intitvo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 25/09/2023 06:03:11-0000

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

**PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

**Estimado Validador:** Mg. Elmer Epiquién Alvarado

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar instrumento que adjunto denominado: **Cuestionario: Clima Institucional**, diseñado por Evelyn Janeth Murga Ambrosio y Jenny Kassandra Vásquez Díaz, cuyo propósito es medir el Nivel de percepción de los docentes sobre el Clima Institucional , el cual será aplicado a docentes de instituciones educativas públicas de Santo Tomás - Cutervo, 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 Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023.**

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

**Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación educativa.**

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

Gracias por su aporte



Jenny Kassandra Vásquez Díaz

DNI 70780301



Evelyn Janeth Murga Ambrosio

DNI 70659207

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

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

| Variable            | Dimensiones   | Indicadores                              | N° de ítem | COHERENCIA |    |
|---------------------|---------------|------------------------------------------|------------|------------|----|
|                     |               |                                          |            | SI         | NO |
| Clima Institucional | Comunicación  | Comunicación de información              | 1          | X          |    |
|                     |               | Rapidez o agilidad                       | 2          | X          |    |
|                     |               | Respeto                                  | 3          | X          |    |
|                     |               | Aceptación                               | 4          | X          |    |
|                     |               | Normas                                   | 5          | X          |    |
|                     |               | Espacios y horarios                      | 6          | X          |    |
|                     |               | Ocultar información                      | 7          | X          |    |
|                     | Motivación    | Satisfacción                             | 8 - 10     | X          |    |
|                     |               | Reconocimiento                           | 11         | X          |    |
|                     |               | Prestigio                                | 12         | X          |    |
|                     |               | Autonomía                                | 13         | X          |    |
|                     | Participación | Participación en las actividades         | 14 – 15    | X          |    |
|                     |               | Trabajo colegiado                        | 16         | X          |    |
|                     |               | El profesorado propicia la participación | 17         | X          |    |
|                     |               | Grupos formales e informales             | 19 - 21    | X          |    |
|                     |               | Equipos y reuniones de trabajo           | 22 - 23    | X          |    |
|                     |               | Coordinación                             | 24 - 25    | X          |    |
|                     | Confianza     | Confianza                                | 26 - 28    | X          |    |
|                     |               | Sinceridad                               | 29 - 30    | X          |    |

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:  
*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

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

| Preguntas |                                                                                                                                   | Valoración |    |   |    |    | Observaciones |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|---|----|----|---------------|
| N°        | Ítems                                                                                                                             | MA         | BA | A | PA | NA |               |
| 1         | ¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?    | X          |    |   |    |    |               |
| 2         | ¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?                             | X          |    |   |    |    |               |
| 3         | ¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?        | X          |    |   |    |    |               |
| 4         | ¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?             | X          |    |   |    |    |               |
| 5         | ¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?                             | X          |    |   |    |    |               |
| 6         | ¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?                | X          |    |   |    |    |               |
| 7         | ¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa? | X          |    |   |    |    |               |
| 8         | ¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?                                  | X          |    |   |    |    |               |
| 9         | ¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?                                               | X          |    |   |    |    |               |
| 10        | ¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?                              | X          |    |   |    |    |               |
| 11        | ¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?                         | X          |    |   |    |    |               |
| 12        | ¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?                                                               | X          |    |   |    |    |               |
| 13        | ¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?                                                | X          |    |   |    |    |               |
| 14        | ¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?                            | X          |    |   |    |    |               |
| 15        | ¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?                     | X          |    |   |    |    |               |

|    |                                                                                                                                                                  |   |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 16 | ¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?                                   | X |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿En su opinión cuál es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?                                     | X |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?                                                       | X |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?                                                  | X |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?                                                    | X |  |  |  |  |  |
| 21 | ¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución? | X |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?                                                                                      | X |  |  |  |  |  |
| 23 | ¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?                                                                   | X |  |  |  |  |  |
| 24 | ¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?                                                                           | X |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?                                                      | X |  |  |  |  |  |
| 26 | ¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?                                                                | X |  |  |  |  |  |
| 27 | ¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?                                                             | X |  |  |  |  |  |
| 28 | ¿Cómo consideras el nivel de trato amigable entre los miembros de la institución educativa?                                                                      | X |  |  |  |  |  |
| 29 | ¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?                                                                            | X |  |  |  |  |  |
| 30 | ¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?                                        | X |  |  |  |  |  |

**Evaluado por: Mg. EPIQUIÉN ALVARADO, Elmer**

**D.N.I.: 26611790**

**Fecha: 2 de noviembre del 2023**

**Firma:**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, Elmer Epiquién Alvarado, con DNI N° 26611790, de profesión Docente, grado académico Maestro en Educación Docencia y Gestión Educativa, con código de colegiatura 0176247, labor que ejerzo actualmente como Director del nivel secundario, en la Institución Educativa “Santo Tomás” del distrito de Santo Tomás, provincia de Cutervo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: **Cuestionario: Clima Institucional**, cuyo propósito es medir el Nivel de percepción de los docentes acerca del Clima Institucional, a los efectos de su aplicación a docentes de las instituciones públicas de Santo Tomás – Cutervo.

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

| Criterios evaluados                              | Valoración positiva |        |       | Valoración negativa |        |
|--------------------------------------------------|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
|                                                  | MA (4)              | BA (3) | A (2) | PA (1)              | NA (0) |
| 6. Calidad de redacción de los ítems.            | X                   |        |       |                     |        |
| 7. Amplitud del contenido a evaluar.             | X                   |        |       |                     |        |
| 8. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | X                   |        |       |                     |        |
| 9. Congruencia con los indicadores.              | X                   |        |       |                     |        |
| 10. Coherencia con las dimensiones.              | X                   |        |       |                     |        |

**Apreciación total:**

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

Trujillo, a los 2 días del mes de noviembre del 2023

**Apellidos y nombres:** Mg. Epiquién Alvarado, Elmer **DNI:** 26611790

**Firma:** 

**PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

**Estimado Validador:** Mg. Elmer Epiquién Alvarado

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: **Cuestionario: Desempeño Docente**, diseñado Evelyn Janeth Murga Ambrosio y Jenny Kassandra Vásquez Díaz., cuyo propósito es medir el Nivel de percepción de los docentes sobre el Desempeño Docente, el cual será aplicado a docentes de instituciones educativas públicas de Santo Tomás - Cutervo, 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 Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023.**

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

**Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación educativa.**

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

Gracias por su aporte



Jenny Kassandra Vásquez Díaz  
DNI 70780301



Evelyn Janeth Murga Ambrosio  
DNI 70659207

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

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

| Variable          | Dimensiones                                                         | Indicadores                                 | N° de ítem | COHERENCIA |    |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------|------------|----|
|                   |                                                                     |                                             |            | SI         | NO |
| Desempeño Docente | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes                  | Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje. | 1 - 2      | X          |    |
|                   |                                                                     | Evalúa constantemente el aprendizaje        | 3 - 4      | X          |    |
|                   | Enseñanza para el aprendizaje                                       | Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje. | 5 - 6      | X          |    |
|                   |                                                                     | Evalúa constantemente el aprendizaje        | 7 - 8      | X          |    |
|                   | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Actúa activamente                           | 9 - 10     | X          |    |
|                   |                                                                     | Establece acciones de Respeto               | 11 - 12    | X          |    |
|                   | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente             | Ejerce su profesión con ética               | 13 - 15    | X          |    |
|                   |                                                                     | Demuestra honestidad y justicia.            | 16 - 17    | X          |    |

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

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

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

| Preguntas |                                                                                                                                                                                                                                                                     | Valoración |    |   |    |    | Observaciones |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|---|----|----|---------------|
| Nº        | Ítems                                                                                                                                                                                                                                                               | MA         | BA | A | PA | NA |               |
| 1         | El docente demuestra conocimientos actualizados                                                                                                                                                                                                                     | X          |    |   |    |    |               |
| 2         | El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendida censura curricular y la didáctica del área que enseña                                                                                                                    | X          |    |   |    |    |               |
| 3         | El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados                                                           | X          |    |   |    |    |               |
| 4         | El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular                                                                                                                                                                                        | X          |    |   |    |    |               |
| 5         | El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas acordadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos                                                                                                | X          |    |   |    |    |               |
| 6         | El docente organiza el aula y otro espacio forma segura, accesible adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad                                                                                                                  | X          |    |   |    |    |               |
| 7         | La docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica | X          |    |   |    |    |               |
| 8         | El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje                                                                                                               | X          |    |   |    |    |               |
| 9         | El docente utiliza diversos métodos, técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes                                                                                         | X          |    |   |    |    |               |
| 10        | El docente evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna                                                                                                            | X          |    |   |    |    |               |
| 11        | El docente participa en la gestión del Proyecto                                                                                                                                                                                                                     | X          |    |   |    |    |               |

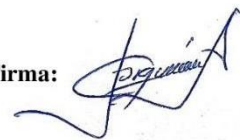
|    |                                                                                                                                                                                                    |   |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 12 | El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo                                                              | X |  |  |  |  |  |
| 13 | El docente desarrolla individual y colectivamente el trabajo pedagógico en mejora de la calidad del servicio educativo                                                                             | X |  |  |  |  |  |
| 14 | El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes                                                         | X |  |  |  |  |  |
| 15 | El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución | X |  |  |  |  |  |
| 16 | El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas la institución educativa                                                         | X |  |  |  |  |  |
| 17 | El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente                                                                      | X |  |  |  |  |  |

**Evaluado por: Mg. EPIQUIÉN ALVARADO, Elmer**

**D.N.I.: 26611790**

**Fecha: 2 de noviembre del 2023**

**Firma:**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, Elmer Epiquién Alvarado, con DNI N° 26611790, de profesión Docente, grado académico Maestro en Educación Docencia y Gestión Educativa, con código de colegiatura 0176247, labor que ejerzo actualmente como Director del nivel secundario, en la Institución Educativa “Santo Tomás” del distrito de Santo Tomás, provincia de Cutervo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: **Cuestionario: Desempeño Docente**, cuyo propósito es medir el Nivel de percepción de los docentes acerca del Desempeño Docente, a los efectos de su aplicación a docentes de las instituciones públicas de Santo Tomás – Cutervo.

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

| Criterios evaluados                              | Valoración positiva |        |       | Valoración negativa |        |
|--------------------------------------------------|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
|                                                  | MA (4)              | BA (3) | A (2) | PA (1)              | NA (0) |
| 6. Calidad de redacción de los ítems.            | X                   |        |       |                     |        |
| 7. Amplitud del contenido a evaluar.             | X                   |        |       |                     |        |
| 8. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | X                   |        |       |                     |        |
| 9. Congruencia con los indicadores.              | X                   |        |       |                     |        |
| 10. Coherencia con las dimensiones.              | X                   |        |       |                     |        |

**Apreciación total:**

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

Trujillo, a los 2 días del mes de noviembre del 2023

**Apellidos y nombres:** Mg. Epiquién Alvarado, Elmer **DNI:** 26611790

**Firma:** 

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

|                                  |                   |
|----------------------------------|-------------------|
| Apellidos                        | TELLO HEREDIA     |
| Nombres                          | MICHAEL GIONCARLO |
| Tipo de Documento de Identidad   | DNI               |
| Numero de Documento de Identidad | 40373478          |

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

|                    |                                     |
|--------------------|-------------------------------------|
| Nombre             | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO   |
| Rector             | LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION |
| Secretario General | SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL    |
| Director           | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL        |

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

|                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| Grado Académico     | DOCTOR              |
| Denominación        | DOCTOR EN EDUCACION |
| Fecha de Expedición | 10/08/17            |
| Resolución/Acta     | 0240-2017-UCV       |
| Diploma             | 052-014284          |
| Fecha Matricula     | 05/07/2014          |
| Fecha Egreso        | 30/07/2016          |

Fecha de emisión de la constancia:  
28 de Setiembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001470701

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Mixivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 28/09/2023 09:59:09-0800

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

**Estimado Validador:** Dr. Michael Gioncarlo Tello Heredia

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar instrumento que adjunto denominado: **Cuestionario: Clima Institucional**, diseñado por Evelyn Janeth Murga Ambrosio y Jenny Kassandra Vásquez Díaz, cuyo propósito es medir el Nivel de percepción de los docentes sobre el Clima Institucional , el cual será aplicado a docentes de instituciones educativas públicas de Santo Tomás - Cutervo, 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 Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023.**

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

**Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación educativa.**

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

Gracias por su aporte



Jenny Kassandra Vásquez Díaz

DNI 70780301



Evelyn Janeth Murga Ambrosio

DNI 70659207

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

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

| Variable            | Dimensiones   | Indicadores                              | N° de ítem | COHERENCIA |    |
|---------------------|---------------|------------------------------------------|------------|------------|----|
|                     |               |                                          |            | SI         | NO |
| Clima Institucional | Comunicación  | Comunicación de información              | 1          | X          |    |
|                     |               | Rapidez o agilidad                       | 2          | X          |    |
|                     |               | Respeto                                  | 3          | X          |    |
|                     |               | Aceptación                               | 4          | X          |    |
|                     |               | Normas                                   | 5          | X          |    |
|                     |               | Espacios y horarios                      | 6          | X          |    |
|                     |               | Ocultar información                      | 7          | X          |    |
|                     | Motivación    | Satisfacción                             | 8 - 10     | X          |    |
|                     |               | Reconocimiento                           | 11         | X          |    |
|                     |               | Prestigio                                | 12         | X          |    |
|                     |               | Autonomía                                | 13         | X          |    |
|                     | Participación | Participación en las actividades         | 14 – 15    | X          |    |
|                     |               | Trabajo colegiado                        | 16         | X          |    |
|                     |               | El profesorado propicia la participación | 17         | X          |    |
|                     |               | Grupos formales e informales             | 19 - 21    | X          |    |
|                     |               | Equipos y reuniones de trabajo           | 22 - 23    | X          |    |
|                     |               | Coordinación                             | 24 - 25    | X          |    |
|                     | Confianza     | Confianza                                | 26 - 28    | X          |    |
|                     |               | Sinceridad                               | 29 - 30    | X          |    |

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:  
*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

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

| Preguntas |                                                                                                                                   | Valoración |    |   |    |    | Observaciones |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|---|----|----|---------------|
| Nº        | Ítems                                                                                                                             | MA         | BA | A | PA | NA |               |
| 1         | ¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?    | X          |    |   |    |    |               |
| 2         | ¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?                             | X          |    |   |    |    |               |
| 3         | ¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?        | X          |    |   |    |    |               |
| 4         | ¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?             | X          |    |   |    |    |               |
| 5         | ¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?                             | X          |    |   |    |    |               |
| 6         | ¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?                | X          |    |   |    |    |               |
| 7         | ¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa? | X          |    |   |    |    |               |
| 8         | ¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?                                  | X          |    |   |    |    |               |
| 9         | ¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?                                               | X          |    |   |    |    |               |
| 10        | ¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?                              | X          |    |   |    |    |               |
| 11        | ¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?                         | X          |    |   |    |    |               |
| 12        | ¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?                                                               | X          |    |   |    |    |               |
| 13        | ¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?                                                | X          |    |   |    |    |               |
| 14        | ¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?                            | X          |    |   |    |    |               |
| 15        | ¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?                     | X          |    |   |    |    |               |

|    |                                                                                                                                                                  |   |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 16 | ¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?                                   | X |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿En su opinión cuál es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?                                     | X |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?                                                       | X |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?                                                  | X |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?                                                    | X |  |  |  |  |  |
| 21 | ¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución? | X |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?                                                                                      | X |  |  |  |  |  |
| 23 | ¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?                                                                   | X |  |  |  |  |  |
| 24 | ¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?                                                                           | X |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?                                                      | X |  |  |  |  |  |
| 26 | ¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?                                                                | X |  |  |  |  |  |
| 27 | ¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?                                                             | X |  |  |  |  |  |
| 28 | ¿Cómo consideras el nivel de trato amigable entre los miembros de la institución educativa?                                                                      | X |  |  |  |  |  |
| 29 | ¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?                                                                            | X |  |  |  |  |  |
| 30 | ¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?                                        | X |  |  |  |  |  |

**Evaluado por: Dr. TELLO HEREDIA, Michael Gioncarlo**

**D.N.I.: 40373478**

**Fecha: 3 de noviembre del 2023**

**Firma:**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, Michael Gioncarlo Tello Heredia, con DNI N° 40373478, de profesión Docente, grado académico Doctor en Educación, con código de colegiatura 0178167, labor que ejerzo actualmente como Director del nivel secundario, en la Institución Educativa “Virgen De Fátima” del distrito de Santo Tomás, provincia de Cutervo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: **Cuestionario: Clima Institucional**, cuyo propósito es medir el Nivel de percepción de los docentes acerca del Clima Institucional, a los efectos de su aplicación a docentes de las instituciones públicas de Santo Tomás – Cutervo.

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

| Criterios evaluados                               | Valoración positiva |        |       | Valoración negativa |        |
|---------------------------------------------------|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
|                                                   | MA (4)              | BA (3) | A (2) | PA (1)              | NA (0) |
| 11. Calidad de redacción de los ítems.            | X                   |        |       |                     |        |
| 12. Amplitud del contenido a evaluar.             | X                   |        |       |                     |        |
| 13. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | X                   |        |       |                     |        |
| 14. Congruencia con los indicadores.              | X                   |        |       |                     |        |
| 15. Coherencia con las dimensiones.               | X                   |        |       |                     |        |

**Apreciación total:**

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

Trujillo, a los 3 días del mes de noviembre del 2023

**Apellidos y nombres:** Dr. Tello Heredia Michael Gioncarlo **DNI:** 40373478

**Firma:**

**PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

**Estimado Validador:** Dr. Michael Gioncarlo Tello Heredia

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: **Cuestionario: Desempeño Docente**, diseñado Evelyn Janeth Murga Ambrosio y Jenny Kassandra Vásquez Díaz., cuyo propósito es medir el Nivel de percepción de los docentes sobre el Desempeño Docente, el cual será aplicado a docentes de instituciones educativas públicas de Santo Tomás - Cutervo, 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 Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Santo Tomás - Cutervo, 2023.**

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

**Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación educativa.**

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

Gracias por su aporte



Jenny Kassandra Vásquez Díaz  
DNI 70780301



Evelyn Janeth Murga Ambrosio  
DNI 70659207

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

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

| Variable          | Dimensiones                                                         | Indicadores                                 | N° de ítem | COHERENCIA |    |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------|------------|----|
|                   |                                                                     |                                             |            | SI         | NO |
| Desempeño Docente | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes                  | Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje. | 1 - 2      | X          |    |
|                   |                                                                     | Evalúa constantemente el aprendizaje        | 3 - 4      | X          |    |
|                   | Enseñanza para el aprendizaje                                       | Dirige el proceso de enseñanza aprendizaje. | 5 - 6      | X          |    |
|                   |                                                                     | Evalúa constantemente el aprendizaje        | 7 - 8      | X          |    |
|                   | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Actúa activamente                           | 9 - 10     | X          |    |
|                   |                                                                     | Establece acciones de Respeto               | 11 - 12    | X          |    |
|                   | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente             | Ejerce su profesión con ética               | 13 - 15    | X          |    |
|                   |                                                                     | Demuestra honestidad y justicia.            | 16 - 17    | X          |    |

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

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

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

| Preguntas |                                                                                                                                                                                                                                                                     | Valoración |    |   |    |    | Observaciones |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|---|----|----|---------------|
| Nº        | Ítems                                                                                                                                                                                                                                                               | MA         | BA | A | PA | NA |               |
| 1         | El docente demuestra conocimientos actualizados                                                                                                                                                                                                                     | X          |    |   |    |    |               |
| 2         | El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendida censura curricular y la didáctica del área que enseña                                                                                                                    | X          |    |   |    |    |               |
| 3         | El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados                                                           | X          |    |   |    |    |               |
| 4         | El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular                                                                                                                                                                                        | X          |    |   |    |    |               |
| 5         | El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas acordadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos                                                                                                | X          |    |   |    |    |               |
| 6         | El docente organiza el aula y otro espacio forma segura, accesible adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad                                                                                                                  | X          |    |   |    |    |               |
| 7         | La docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica | X          |    |   |    |    |               |
| 8         | El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje                                                                                                               | X          |    |   |    |    |               |
| 9         | El docente utiliza diversos métodos, técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes                                                                                         | X          |    |   |    |    |               |
| 10        | El docente evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna                                                                                                            | X          |    |   |    |    |               |
| 11        | El docente participa en la gestión del Proyecto                                                                                                                                                                                                                     | X          |    |   |    |    |               |

|    |                                                                                                                                                                                                    |   |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 12 | El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo                                                              | X |  |  |  |  |  |
| 13 | El docente desarrolla individual y colectivamente el trabajo pedagógico en mejora de la calidad del servicio educativo                                                                             | X |  |  |  |  |  |
| 14 | El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes                                                         | X |  |  |  |  |  |
| 15 | El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución | X |  |  |  |  |  |
| 16 | El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas la institución educativa                                                         | X |  |  |  |  |  |
| 17 | El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente                                                                      | X |  |  |  |  |  |

**Evaluado por: Dr. TELLO HEREDIA, Michael Gioncarlo**

**D.N.I.: 40373478**

**Fecha: 3 de noviembre del 2023**

**Firma:**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, Michael Gioncarlo Tello Heredia, con DNI N° 40373478, de profesión Docente, grado académico Doctor en Educación, con código de colegiatura 0178167, labor que ejerzo actualmente como Director del nivel secundario, en la Institución Educativa “Virgen De Fátima” del distrito de Santo Tomás, provincia de Cutervo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: **Cuestionario: Desempeño Docente**, cuyo propósito es medir el Nivel de percepción de los docentes acerca del Desempeño Docente, a los efectos de su aplicación a docentes de las instituciones públicas de Santo Tomás – Cutervo.

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

| Criterios evaluados                               | Valoración positiva |        |       | Valoración negativa |        |
|---------------------------------------------------|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
|                                                   | MA (4)              | BA (3) | A (2) | PA (1)              | NA (0) |
| 11. Calidad de redacción de los ítems.            | X                   |        |       |                     |        |
| 12. Amplitud del contenido a evaluar.             | X                   |        |       |                     |        |
| 13. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | X                   |        |       |                     |        |
| 14. Congruencia con los indicadores.              | X                   |        |       |                     |        |
| 15. Coherencia con las dimensiones.               | X                   |        |       |                     |        |

**Apreciación total:**

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

Trujillo, a los 3 días del mes de noviembre del 2023

**Apellidos y nombres:** Dr. Tello Heredia Michael Gioncarlo **DNI:** 40373478

**Firma:**



## ANEXO 9: Reporte turnitin

### CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTO TOMÁS CUTERVO 2023

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

10%

2

[repositorio.uct.edu.pe](https://repositorio.uct.edu.pe)

Fuente de Internet

6%

3

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

[Submitted to Mountain Lakes High School](#)

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 1%