Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Clima institucional y evaluación del desempeño docente en instituciones educativas de primaria. Villa María del Triunfo. Lima

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación

AUTOR
Elizabeth Enedina BELLIDO CORPUS

ASESOR
Dr. Fidel Antonio CHAUCA VIDAL

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Bellido, E. (2026). *Clima institucional y evaluación del desempeño docente en instituciones educativas de primaria. Villa María del Triunfo. Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Elizabeth Enedina Bellido Corpus
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10483637
URL de ORCID	
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Fidel Antonio Chauca Vidal
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08657602
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6235-8097
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	María Emperatriz Escalante López
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07933957
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Jimmy Díaz Manrique
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25713875
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	César Daniel Escuza Mesías
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40818404

Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Xavier Fuentes Avila
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06072422
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Villa María del Triunfo Latitud: -12.1766437 Longitud: -76.9189677
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2025
URL de disciplinas OCDE	Educación general Nota: Comprende capacitación, pedagogía https://purl.org/perepo/ocde/ford#5.03.01

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Educación
UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 060-DUPG-FE-2026

En la ciudad de Lima, a los 09 días del mes de julio de 2026, siendo las 11:00 horas, en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada**: CLIMA INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. LIMA,** presentado por la **Bach. Elizabeth Enedina Bellido Corpus,** para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.**

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado bueno, con la calificación de **dieciséis (16)**

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magister en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación** a la **Bach. Elizabeth Enedina Bellido Corpus.**

En señal de conformidad, siendo las 11:50 horas, se suscribe la presente acta, dándose por concluido el acto.

Dra. María Emperatriz Escalante López
Presidenta

Dr. Fidel Antonio Chauca Vidal
Asesor

Dr. Jimmy Díaz Manrique
Jurado Informante

Dr. César Daniel Escuza Mesías
Jurado Informante

Dr. Xavier Fuentes Avila
Jurado Examinador

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Fidel Antonio Chauca Vidal en mi condición de asesor acreditado con el Dictamen Virtual N° 0308-DUPG-FE-2025 de la tesis, cuyo título es **CLIMA INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. LIMA**, presentado por la bachiller ELIZABETH ENEDINA BELLIDO CORPUS para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación,

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 13% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación

, ɸp é⇦⊡√í ð ù üɸ í ðü⊡⊡⊡√

Firma del Asesor

Nombres y Apellidos del asesor: FIDEL ANTONIO CHAUCA VIDAL

DNI: 08657602

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE

DEDICATORIA ..... **iv**

AGRADECIMIENTO ..... **v**

INDICE ..... **vi**

INDICE DE TABLAS ..... **ix**

INDICE DE FIGURAS ..... **x**

RESUMEN ..... **xi**

ABSTRACT ..... **xiii**

INTRODUCCIÓN **15**

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO **18**

1.1. Situación problemática. 18

1.2. Formulación del problema. 19

1.2.1. Problema General 20

1.2.2. Problemas Específicos: 20

1.3. Justificación de la Investigación 20

1.3.1. Justificación teórica. 20

1.3.2. Justificación práctica 21

1.3.3. Justificación metodológica. 21

1.4. Objetivos de la investigación 22

1.4.1. Objetivo General 22

1.4.2. Objetivos Específicos 22

1.5. Hipótesis de la investigación 23

1.1.1. Hipótesis General 23

1.1.2. Hipótesis Específicas 23

1.6. Identificación y clasificación de variables 23

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 25

2.1. Marco epistemológico. 25

2.2. Antecedentes del Problema 27

2.2.1. A nivel internacional 27

2.2.2. A nivel nacional 30

2.3. Bases teóricas 33

2.3.1. El Clima Institucional 33

2.3.1.1. Definición de clima institucional 33

2.3.1.2. Importancia del clima institucional 34

2.3.1.3. Factores que influyen en el clima institucional 35

2.3.1.4. Dimensiones del clima institucional 36

2.3.2. Desempeño Docente 36

2.3.2.1. Definición de desempeño docente 37

2.3.2.2. Evaluación del desempeño docente 37

2.3.2.3. Importancia del desempeño docente 39

2.3.2.4. Dimensiones de desempeño docente 39

2.4. Glosario de términos 42

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 45

3.1. Operacionalización de variables 45

3.1.1. Variable: Clima Institucional 45

3.1.2. Variable: Desempeño docente 46

3.2. Tipo y diseño de investigación 46

3.3. Población de estudio 48

3.4. Tamaño de muestra 48

3.5. Técnicas de recolección de datos 50

3.6. Validez y confiabilidad 50

CAPÌTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÒN 54

4.1. Resultados y discusión 54

4.2. Pruebas de hipótesis 68

4.3. Discusión 73

CONCLUSIONES 77

RECOMENDACIONES 79

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 81

ANEXOS 81

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población del estudio.....48

Tabla 2. Muestra del estudio 49

Tabla 3. Nivel de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos. 50

Tabla 4. Valores de los niveles de validez. 51

Tabla 5. Clima institucional.....54

Tabla 6. Evaluación del Desempeño Docente.....56

Tabla 7. Dimensiones del Clima Institucional 58

Tabla 8. Dimensión Preparación para el aprendizaje 60

Tabla 9. Dimensión Enseñanza para los aprendizajes.....62

Tabla 10. Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. 64

Tabla 11. Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 66

Tabla 12. Correlaciones 1: Clima institucional y evaluación del desempeño docente 68

Tabla 13. Correlaciones 2: Clima institucional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....69

Tabla 14. Correlaciones 3: Clima institucional y enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.....70

Tabla 15. Correlaciones 4: Clima institucional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 71

Tabla 16. Correlaciones 5: Clima institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 72

INDICE DE FIGURAS

Gráfico 1. Clima institucional 55

Gráfico 2. Evaluación de Desempeño Docente 57

Gráfico 3. Dimensiones del Clima Institucional..... 59

Gráfico 4. Dimensión Preparación para el aprendizaje..... 61

Gráfico 5. Fuente: Elaboración propia. 63

Gráfico 6. Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 65

Gráfico 7. Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 67

RESUMEN

Actualmente, un aspecto crucial para mejorar los resultados en el sector educativo es el papel que desempeñan los docentes y su interacción con la gestión del ambiente institucional en las escuelas. Este análisis tiene de objetivos investigar la conexión del ambiente institucional y el rendimiento de educadores en instituciones de Villa María del Triunfo, incluyendo: Institución Educativa N° 7073 - “Santa Rosa de Lima”; Institución Educativa N° 6019 “Mariano Melgar”; Institución Educativa N° 6020 - “Micaela Bastidas”; e Institución Educativa N° 6022 “La Inmaculada”. Realizamos estudios de enfoque cuantitativo, marco hipotético deductivo, análisis de tipo ordinal y corte transversal. Diseño descriptivo correlacional, con muestra específica de docentes, recolección de datos por encuestas validadas por tres expertos, la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los datos se analizaron mediante estadígrafos descriptivos e inferenciales para el contraste de hipótesis planteada por el coeficiente Rho de Spearman. Los hallazgos revelaron un valor de p=0. 001, que se encuentra por debajo del umbral de significancia de 0.05, un coeficiente de correlación de 0. 509 que indica una correlación moderada y significativa entre la gestión del clima institucional y el desempeño docente. Que sugieren que una buena gestión para el clima institucional podría mejorar de manera importante la efectividad docente y, como consecuencia, los resultados de los estudiantes. Se realizaron análisis estadísticos que consideraron diferentes dimensiones, tales como la preparación para el aprendizaje, la enseñanza, la participación en la gestión escolar y comunitaria, así como la profesionalización e identificación de los educadores, todos ellos con p valor menor a 0,05 y coeficientes de correlación moderados.

Palabras clave: Clima Institucional - desempeño docente – diversas instituciones educativas-Villa María del Triunfo.

ABSTRACT

Currently, a crucial aspect for improving results in the educational sector is the role that teachers play and their interaction with the management of the institutional environment in schools. This analysis aims to investigate the connection between the institutional environment and the performance of educators in institutions of Villa María del Triunfo, including: Educational Institution No. 7073 - "Santa Rosa de Lima"; Educational Institution No. 6019 - "Mariano Melgar"; Educational Institution No. 6020 - "Micaela Bastidas"; and Educational Institution No. 6022 - "La Inmaculada." We conducted studies with a quantitative approach, a hypothetical-deductive framework, ordinal type analysis, and a cross-sectional design. Correlational descriptive design, with a specific sample of teachers, data collection through surveys validated by three experts, reliability measured by Cronbach's alpha coefficient. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics for hypothesis testing proposed by the Spearman's Rho coefficient.The findings revealed a p-value of 0. 001, which is below the significance threshold of 0.05, a correlation coefficient of 0. 509, which indicates a moderate and significant correlation between institutional climate management and teaching performance. Which suggest that good management of the institutional climate could significantly improve teaching effectiveness and, consequently, student outcomes.Statistical analyses were conducted considering different dimensions, such as readiness for learning, teaching, participation in school and community management, as well as the professionalization and identification of educators, all with a p-value less than 0.05 and moderate correlation coefficients.

Keywords: Institutional Climate - teacher performance – various educational institutions - Villa María del Triunfo.

INTRODUCCIÓN

La gradual relevancia de la capacidad e importantes mejoras de varios ámbitos han inducido reconocer significativos progresos del clima institucional en las compañías e instituciones. Por lo tanto, es fundamental priorizar la prosperidad y y complacencia de los empleados, tomando aspectos como motivar, participar en gestiones, y valor remunerativo y liderazgos en el contexto de trabajo. Estos factores cruciales garantizan impactos positivos en desempeños laborales y beneficiar a la estructura en su conjunto. Iglesias-Armenteros et al. , (2020).

Unesco, (2018) señala que el rendimiento habitual de Corea se afecta por falta de oportunidad para desarrollarse profesionalmente, la escasa libertad en la clase y la falta de alicientes y estimulación. En Japón, planes para desarrollar aptitud docente se centra en el contenido académico, sin conceder la debida atención a los aspectos de personalidad, actitudes y motivación.

El Perú también enfrenta problemas de climas institucionales en el ámbito educativo. Saavedra (2023) en Lima se revela: 94,3% del grupo docente piensa que clima institucional no es propicio, Vásquez (2023) determina: 56,30% percibe ambientes institucionales positivos. Cancho (2021) resalta que el conflicto personal y falta de cooperación en las IEs afectan negativamente el desarrollo de desempeños docentes. Además, Pacco y Damian (2023), el bajo rendimiento del educador se refleja en desvalorización de efectividad de aprendizajes del estudiante. El retroceso se relaciona con planeación inapropiada de actividad pedagógica, conocimiento deficiente de la realidad contextual del estudiante que

impacta sus aprendizajes, y un servicio inadecuad de la competencia necesaria para enseñanzas efectivas.

Es importante señalar que climas organizacionales en las instituciones son esenciales para proporcionar rendimientos óptimos en trabajadores. Se produce, en gran medida, por efectos positivos que genera la buena relación interpersonal en la creación de ambientes cálidos y de cooperación Chuquihuanca et al. , (2022).

La institución debe enfrentar varios retos relacionados con reconocer el camino de los docentes, mejora en la formación magisterial y participar activamente en la gestiones escolares, valorar sus contribuciones educativas en clase, cultivar talentos docentes mediante oportunidades para desarrollarse profesionalmente, reforzar estímulos, con respeto al límite individual y ofrecer persuasiones constantes, por el exigente entorno de enseñanza Esquerre y Pérez, (2021).

La situación actual en las escuelas del distrito de la muestra refleja una realidad similar a la de muchas otras zonas del país. La deterioración del ambiente institucional ha sido evidente, resultante de una gestión ineficaz por parte de los líderes, los administrativos y los docentes con el tiempo. Este deterioro a menudo se relaciona con una administración inadecuada del cuerpo directivo y la difusión de información por parte de maestros y sus representantes, lo que ha creado un entorno tenso que ha enfocado las acciones de la entidad educativa. Además, la falta de comunicación de las autoridades ha impactado negativamente la efectividad de los profesores, sumado a la conducta inadecuada de algunos docentes que incumplen la norma establecida en los reglamentos.

La enseñanza pasa por roles cruciales en el desarrollo de las sociedades, y en la actualidad, la calidad del sistema educativo incluye varios elementos que están íntimamente ligados a gestiones administrativas y a la labor del docente. Destaca el rendimiento de los profesores y el ambiente institucional, los cuales son esenciales ya que constituyen indicadores significativos para asegurar calidad en el servicio educativo. El ambiente institucional es uno de los aspectos más importantes para el funcionamiento y el éxito de cualquier organización. Susanti e Indrati (2022), manifiesta: un ambiente de organización conveniente favorece altas eficiencias en la gestión y una mejor complacencia en el rendimiento docente. No obstante, aunque relevante, hay ocasiones climas laborales negativos y cero propicios, impactando desempeños del educador.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Situación problemática.

En el globo terráqueo, se observa que Clima Institucional influye en el progreso de una institución educativa, y los involucrados son simples observadores de lo que sucede.

En América Latina, también se puede notar que Climas Institucionales se vinculan a Desempeños Docentes, ya que uno influye en el otro. En muchas Instituciones Educativas, se repiten situaciones en las que el cuerpo docente entero ve su desempeño afectado directamente por el entorno institucional. Un clima positivo conduce a un mejor desempeño, mientras que un ambiente negativo resulta en un bajo rendimiento por parte de los docentes.

En Perú, Climas Institucionales y Desempeños Docentes se pueden observar en diversas escuelas a lo largo del país, en el norte, centro y sur, incluyendo la costa, la sierra y la selva. Se puede notar que los educadores rinden mejor en un buen ambiente institucional, y su desempeño se ve perjudicado cuando hay señales de un clima institucional negativo.

En las Instituciones Educativas de nuestro estudio se han encontrado que el Clima Institucional impacta en desempeño maestros de primaria. Por esta razón, se considera adecuado llevar a cabo esta investigación y al finalizar el proyecto, se pretende demostrar que Climas Institucionales afecta, desempeños Docentes en los educadores en primaria en estas cuatro instituciones. Villa María del Triunfo, Lima.

Al haber identificado el problema relacionado a nuestro proyecto, podemos

prever las posibles repercusiones si la situación persiste, como una reducción en los objetivos de atención debido a un posible éxodo de estudiantes que buscarían otras escuelas con mejores condiciones educativas. Los docentes podrían encontrarse en la necesidad de trasladarse a otras instituciones educativas, aunque no sean de su preferencia. La sociedad en general experimentaría una insatisfacción de ambas partes: los estudiantes (usuarios y público objetivo) y los docentes (quienes enfrentan frustraciones y cuestionamientos sobre su labor al no lograr los resultados esperados por los padres de familia que confiaron en ellos).

El problema identificado es: ¿Cómo afecta el clima institucional al evaluar desempeños docentes en las IEs de primaria en Villa María del Triunfo, Lima? El valor del estudio radica en que se ofrece una solución al problema con la siguiente propuesta, después de haber validado nuestra hipótesis: las cuatro instituciones educativas de Villa María del Triunfo deben reconocer que el Clima Institucional tiene un impacto negativo en el rendimiento de los maestros de educación primaria, lo que provoca abandono escolar, metas de atención bajas y una racionalización del cuerpo docente. Para contrarrestar este aumento, es crucial que los docentes se involucren en actividades de sensibilización y reflexión sobre su práctica pedagógica, así como en la adopción de nuevos métodos y estrategias de enseñanza que se centren en el estudiante, que es el núcleo de nuestra labor educativa. Es importante prevenir conflictos, manejar las emociones, mejorar la autoestima y mantener altas expectativas para cada docente. A partir de esto, los maestros de educación primaria de cuatro IEs en Villa María del Triunfo, Lima.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema General

- ¿El clima institucional tiene relación con la evaluación del desempeño docente en IEs de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.

1.2.2. Problemas Específicos:

1. ¿Cómo se relaciona el clima institucional y la dimensión preparación para aprendizajes con la evaluación de desempeños docentes en IE nivel primario. Villa María del Triunfo. Lima?
2. ¿Cómo se relaciona el clima institucional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje con la evaluación de desempeños docentes en las IE nivel primario . Villa María del Triunfo. Lima?
3. ¿Se relaciona el clima institucional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con la evaluación del desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima?
4. ¿Se relaciona el clima institucional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad con la evaluación de desempeños docentes en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima?

1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1. Justificación teórica.

El enfoque presentado anteriormente resalta la relevancia de este estudio, ya que busca fomentar la reflexión en la administración de organizaciones sobre la condición laboral de trabajo de nombrados y contratados. Considerar la cultura como el clima organizacional son aspectos clave para la efectividad

administrativa. Además, el comportamiento del grupo se ve influenciado por cómo este percibe a la organización, por lo que es esencial desarrollar la cultura de la misma para alcanzar un equilibrio entre ambos grupos de referencia, mejorando así el ambiente laboral.

1.3.2. Justificación práctica.

Establecer armonía entre conjuntos referentes mencionados anteriormente permitirá a la empresa tener personal que se identifique plenamente, capaces de cooperar con los servicios, rituales, creencia, mito, formas de comunicar y normativa de la estructura. Todo esto contribuirá a crear o fortalecer significativamente el contrato psicológico de los empleados, lo que a su vez favorecerá un ambiente de trabajo que potencie la proactividad del personal.

1.3.3. Justificación metodológica.

Para alcanzar el objetivo del estudio, se aplica técnica de investigación ejemplo encuestas, y se utilizan procedimientos de evaluar relaciones de cada variable y entre ellas. Se llevan a cabo el proceso de observar, la medir, formular hipótesis e interpretar datos, que servirán para especificar y definir la relación entre las variables estudiadas.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

- Comprobar si se relacionan clima institucional y desempeños docentes en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Estimar relación del clima institucional y dimensión preparación para aprendizajes del desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.
2. Analizar la relación entre el clima institucional y la dimensión enseñanza de aprendizajes del desempeño docente en IE educativas de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.
3. Determinar la relación entre el clima institucional y la dimensión participación en gestiones de la escuela articulada a la comunidad y desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.
4. Establecer si existe la relación entre el clima institucional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.

1.5. Hipótesis de la investigación

1.5.1. Hipótesis General

- El Clima Institucional se relaciona positivamente con el desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.

1.5.2. Hipótesis Específicas

1. El clima institucional se relaciona con la dimensión preparación para aprendizajes y desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.
2. El clima institucional se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje y desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.
3. El clima institucional se relaciona con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.
4. El clima institucional se relaciona con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima

1.6. Identificación y clasificación de variables

Variable 1: Clima Institucional

Definición operacional:

El estudio sobre el Clima Institucional y Desempeño Docente en las Instituciones educativas de primaria. Villa María del Triunfo. Lima. es descriptivo relacional bivariada y responde a la fórmula ¿variable 1 influye significativamente en variable 2 ?

Variable 2: Desempeño Docente

Definición operacional:

El estudio del Desempeño Docente y su relación del Clima Institucional de 3 instituciones educativas -Villa María del Triunfo. Lima es descriptivo relacional bivariada y responde a la formula ¿variable 2 responde a la influencia de variable 1?

Clasificación de las variables:

Clasificación de las variables	Clima Institucional	Desempeño Docente
Por la función que cumplen las variables	Variable 1	Variable 2
Por su naturaleza	Cualitativa	Cualitativa
Por la posesión de la característica	Continua	Continua
Por el método de medición	Cuantitativa	Cuantitativa
Por el grado de abstracción	Teórica	Teórica

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco epistemológico.

Las teorías de enseñanza modernas sugieren: modelos educativos que la comunidad científica ha desarrollado utilizan un lenguaje común para interpretar lo que ha sucedido en el pasado con relación al presente, englobando teorías, valores, creencias, supuestos y leyes. Según Kuhn, los paradigmas son acuerdos no escritos y no divulgados de grupos de estudio que se aferran a marcos conceptuales específicos. Jean Piaget identifica el progreso cognitivo en los niños a través de cuatro etapas: Sensorio-motoras, que van de 0 a 2 años; Preoperacionales, de 2 a 7 años; Operación concreta, de 7 a 11 años; y Operación formal, desde la adolescencia hasta la adultez. Los fundamentos de esta teoría incluyen el aprendizaje activo y por descubrimiento, así como la maduración biológica en etapas.

La teoría del desarrollo social presentada por Vygotsky se centra en la internalización. Este proceso ocurre primero en un nivel intersocial y luego en el nivel individual, cristalizando el cambio interno a partir de lo externo; así, la estructura y la función del desarrollo se modifican, donde los principios sociales prevalecen sobre los biológicos. La esencia del ser humano no reside en sí mismo, sino en las redes de relaciones sociales y en los sistemas de comunicación y colaboración con otros, según lo expuesto por Chávez Salas, (2001, p. 60) y De Rosa P (2018).

Los modelos psicoeducativos de Vygotsky se relacionan con la interacción simbólica en el contexto educativo, así como en la gestión de la responsabilidad penal juvenil. Existen factores significativos que impactan a los estudiantes, y esto está vinculado a su conocimiento previo. La calidad y la velocidad del aprendizaje dependen del nuevo material y de la conexión que establecen con lo que ya conocían, según Ausubel (1983). Bruner sostiene que es vital instruir a los estudiantes de manera similar a como lo haría un científico, por lo que promueve el aprendizaje a través del descubrimiento.

Respecto a las teorías de aprendizaje:

El conductismo afirma que las personas son moldeadas y reaccionan a los estímulos que reciben. Sus principales representantes son Iván Pavlov, Edward Thorndike, Skinner y Watson. El cognitivismo plantea paralelismos entre el funcionamiento de la mente humana y el de los ordenadores en el procesamiento de información, indicando que el aprendizaje es un proceso de adquisición de conocimientos. Entre sus exponentes se encuentran Jerome Bruner y George Miller. El constructivismo postula que los individuos aprenden al relacionarse con su entorno y reformulan su estructura mental. Ausubel, con su enfoque en el aprendizaje significativo, es uno de los contribuidores más importantes al constructivismo, subrayando la importancia de los conocimientos previos. El aprendizaje social propone que las personas pueden adoptar nuevas conductas por medio de la observación de los demás, y su principal representante es Albert Bandura. La teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner sostiene que cada persona posee diversas inteligencias, entre las que se encuentran: la Lógico-Matemática, la Lingüística, la Espacial, la Naturalista, la Corporal y la Cinestésica.

2.2. Antecedentes del Problema

2.2.1. A nivel internacional

Distrito 4 de Cabuyao, Filipinas , Cordis (2025) desarrolló una investigación centrada en el rol del liderazgo de apoyo y su influencia en las relaciones entre docentes y directivos. A través de un enfoque cuantitativo y correlacional, se encuestó a 89 docentes de dos instituciones públicas con el propósito de analizar cómo las prácticas de liderazgo basadas en el reconocimiento emocional, la motivación y la retroalimentación afectan la comunicación, la toma de decisiones compartidas y la resolución de conflictos. El resultado indica correlaciones positivas y significativas entre el liderazgo de apoyo y calidad de la relación docente-directivo, evidenciando que un entorno escolar donde los líderes practican escucha activa, fomentan la participación y reconocen el desempeño, propicia una mayor satisfacción laboral y colaboración entre los profesores. Este estudio destaca la importancia de una cultura organizacional basada en la confianza y el respeto mutuo, elementos clave para un clima institucional saludable y para el fortalecimiento del desempeño profesional del docente.

En una investigación realizada en Indonesia, Awaliyah y Purwanto (2025) analizaron el impacto del clima laboral, el liderazgo escolar y la competencia profesionales en desempeños docentes en IE de primaria. El estudio, de tipo correlacional y aplicado en diversas escuelas públicas, encontró que el liderazgo que fomenta el apoyo emocional, la retroalimentación continua y la participación activa de los docentes contribuye a un entorno laboral más saludable. Esto, a su vez, se reflejó en un mayor compromiso profesional y en la mejora del desempeño

académico. Se resalta que las prácticas de liderazgo transformacional, cuando se alinean con el desarrollo de capacidades docentes y un clima institucional participativo, fortalecen la motivación intrínseca de los maestros y su sentido de pertenencia institucional.

Kasmiatun, Metalin y Prabowo (2025) desarrollaron una revisión sistemática para identificar las características del liderazgo incide en desempeños docentes en entornos educativos nivel primario. Su estudio subraya que el liderazgo centrado en valores éticos, como el basado en el carácter y el servicio, influye positivamente en la implementación de prácticas pedagógicas eficaces. El hallazgo refuerza ideas: entorno institucional determinado por apoyo continuo, orientación profesional y toma de decisión colaborativa eleva la responsabilidad docente y mejora la dinámica institucional. Esta revisión también destaca la importancia de considerar la inteligencia emocional del directivo como un factor clave en la cimentación de relación basada en respetarse, motivación y confianza mutua.

El estudio realizado por Rahayu et al. (2023) se propuso identificar si el ambiente institucional y motivar hacia lograr influencia en el rendimiento de profesores de escuelas primarias públicas en Kuala. El estudio tiene enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, utilizaron cuestionarios basados en escala Likert, administrados a 80 maestros. Los hallazgos revelaron: clima comunicacional en institución tenía 32. 2% en el rendimiento docente, mientras que la motivación hacia el logro representaba un 12. 3%. En total, ambos elementos afectaban el rendimiento docente en un 38. 1%.

Muñoz (2021) plantea como objetivos de averiguar si la motivación laboral, el ambiente organizacional, la formación docente y la percepción de cumplimiento de misiones de la institución educativa eran predictores significativos del rendimiento autoevaluado por 110 maestros. Utilizaron para analizar el estadígrafo de regresión lineal múltiple. El resultado obtenido muestra un 80. 7% de variabilidad en el rendimiento docente en relación con cada una de las variables consideradas en la investigación, indicando una influencia lineal positiva y significativa. Además, las variables de formación docente, motivación laboral y misión institucional emergieron como predictores importantes del rendimiento docente, mientras que el clima organizacional no mostró una influencia significativa. Por otro lado, las formaciones para docentes se comportaron como los mejores predictores con un coeficiente β =. 623. El investigador llegó a concluir: cada vez que el profesor aumenta su nivel de motivación laboral, asiste a capacitación docente y mejora su percepción sobre la misión de institución educativa, sus rendimientos laborales aumentan considerablemente.

Montejo y Patino (2021) su enfoque cuantitativo, diseño correlacional descriptivo en cinco escuelas públicas en la ciudad de Cebu. Utilizó cuestionarios de Índice de Clima Organizacional (OCI), que desarrolló por Smith y Sweetland (2002), compuesto por indagación de 30 preguntas, administrada a 86 profesores. En cuanto al parámetro evaluado, observaron que climas institucionales presentaron promedio superior a 3. 25, lo que sugiere que aspectos como liderazgos, comportamientos profesionales, logro y mejora por autoridades, docente y padre eran comunes, y la fragilidad de la institución se mantenía vigilada.

2.2.2. A nivel nacional

En la investigación desarrollada por López Pumacahua (2023), se analizó la relación de climas institucionales y desempeños docentes en dos IE privadas situadas en la sierra peruana, específicamente en Huancavelica. El estudio se enmarca en enfoques cuantitativos, corte transversal, nivel ordinal, diseño correlacional descriptivo no experimental. La muestra compuesta de 52 docentes: 25 de IE cooperativa y 27 IE integral “D’UNI”. Utilizaron encuestas e instrumentos estructurados en la recolección de información. El resultado evidenció: 53.8 % de docentes percibieron clima institucional alto, y el 51.9 % reportó un desempeño docente también alto. El estudio concluyó la existencia de relaciones positivas clima institucional y desempeño docentes, destacando las dimensiones: comunicación, participación, motivación y confianza como factores clave. Esta correlación sugiere que un ambiente organizacional favorable contribuye a mejorar las prácticas pedagógicas, lo cual reafirma la necesidad de promover climas institucionales sanos en instituciones educativas privadas del contexto rural andino.

En el estudio realizado por Rojas Espinoza (2024), busca comprobar relación entre climas organizacionales y desempeños docentes en IE de nivel primario con poli docencia completa en Pichanaqui, en la región de Chanchamayo. La investigación, de tipo básico y diseño correlacional, aplicó cuestionarios a 100 docentes seleccionados no probabilísticamente. Los resultados evidenciaron una correlación significativa entre las variables principales y también entre el clima organizacional y dimensiones específicas del desempeño,

como administración de aprendizajes, dominios de áreas, evaluar al docente y correlación maestro-alumno. Se concluyó que un ambiente institucional favorable potencia diversos aspectos del rendimiento pedagógico, reafirmando la importancia de consolidar condiciones organizacionales saludables para mejorar los resultados educativos.

Saavedra (2023) realizó análisis con objetivos fundamentales y establecer el vínculo del entorno institucional y rendimiento de los docentes en IE del Rímac. Esta investigación tiene enfoques cuantitativos, corte transversal, nivel ordinal y diseño descriptivo correlacionales en 70 profesionales. Se utilizó encuesta y se aplicaron cuestionario ordinal escalas de Likert para evaluación. Encontraron correlación positiva de mediana dimensión de 0,536 entre climas institucionales y desempeños docentes. Concluyeron que las dimensiones analizadas presentan correlaciones significativas.

Chuquihuanca et al. (2022) hicieron estudio en Piura. Objetivo: establecer relación de climas organizacionales y desempeños académicos docentes. Enfoque cuantitativo, diseños descriptivos correlacionales. Muestra: 100 docentes, encuesta para la recolección de información. Un resultado notable indica asociaciones moderadas, con un Rho de 0,520 y p = 0,520. Los resultados sugieren: ambientes organizacionales favorables están vinculado a la creación de una colaboración efectiva entre las personas, lo que a su vez mejora el desempeño de los instructores.

Asimismo, en el estudio desarrollado por Pumacayo Sarmiento (2021), se analizó la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N.° 6032 “Almirante Miguel Grau Seminario”, ubicada en el distrito de Villa María del Triunfo. Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico, diseño no experimental y nivel correlacional, trabajando con una población de 55 docentes. El instrumento aplicado e un cuestionario estructurado en ambas variables, y los datos se analizaron mediante la prueba Rho de Spearman. Los resultados revelaron un nivel medio tanto en el clima organizacional (78.2 %) como en el desempeño docente (61.8 %), encontrándose correlaciones significativas y positivas entre ambas variables ($r = 0.6755$; $p < 0.01$). La investigación destaca que dimensiones como las condiciones laborales, el involucramiento y la comunicación son determinantes clave del desempeño docente. Se concluye que un entorno institucional con un clima organizacional favorable influye directamente en una mejor ejecución profesional del docente, al fomentar un mayor compromiso, mejor interrelación y motivación en la práctica pedagógica. Estos hallazgos aportan evidencia empírica relevante para la gestión educativa pública, especialmente en contextos urbanos como el de Villa María del Triunfo.

De acuerdo con Flores y Sardón (2020), el objetivo fue evaluar niveles de desempeños docentes en IE primarias de la Red Educativa Rural Maranura. Para ello, el instrumento de verificación en este estudio descriptivo simple fueron cuestionarios, aplicados a 14 educadores de la red mencionada. El 71,42 % de educadores indicaron percibir un buen clima institucional, lo que les permite identificarse con su institución y se traduce en un mejor rendimiento. Además, se

calificó su desempeño docente como bueno, gracias a su interrelación con factores éticos y sociales, así como la autonomía que se les otorga para llevar a cabo su trabajo y la formación continua que reciben.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. El Clima Institucional

2.3.1.1. Definición de clima institucional

García (2020) indica que climas institucionales tienen características multidimensionales y se fundamenta en aspectos que permiten la valoración de modelo de administración y funcionamiento, además de la creación de categoría y política que ofrece para fomentar un entorno inmejorable y eficaz. También incluye elementos como las relaciones interpersonales, la motivación, las demandas y factores clave que impulsan el desarrollo de programas de formación y el nivel de profesionalismo de los empleados que integran organizaciones, con el objetivo de realizar procesos adecuados y en constante evolución.

De igual manera, Rivera et al. (2018) afirman: hay una conexión con efectividad de capacitación; clima institucional impacta ambientes psicológicos de la persona. Además, si es favorable, propicia mejores gestiones, crecimientos de habilidades físicas, desempeño efectivo en diversas actividades, entre otros aspectos. Es importante mencionar que también depende de cómo cada individuo percibe su trabajo y su bienestar en entorno que comparte. El estudiante requiere espacios adecuados de aprendizaje y desarrollo.

2.3.1.2. Importancia del clima institucional

El desarrollo de un entorno laboral positivo no depende únicamente de una persona y, a menudo, puede resultar complicado lograrlo. Lo esencial es establecerlo para el buen funcionamiento de la institución y evitar que se convierta en un impedimento para el avance institucional.

Es necesario que cada organización emplee métodos eficientes que le permitan examinar las necesidades y expectativas de sus trabajadores, así como identificar de manera temprana cualquier inconveniente que pueda surgir en el entorno laboral, con el objetivo de establecer estrategias adecuadas que ayuden en el proceso de toma de decisiones.

Es crucial disponer de un ambiente laboral saludable en la institución, ya que esto repercute de manera favorable en el rendimiento de los empleados y en el cumplimiento de los objetivos establecidos. Afecta profundamente la motivación, las actitudes y la satisfacción de los individuos. También se puede afirmar que la satisfacción influye en la efectividad y en el rendimiento de los empleados. Por último, la percepción del clima laboral en la institución puede influir en la satisfacción con respecto al trabajo y a la organización, o puede afectar negativamente el desempeño docente, impactando en los estudiantes.

De acuerdo con Milicic y Arón (2000), resulta fundamental analizar el clima organizacional para poder identificar los obstáculos que impiden alcanzar los objetivos de la institución. Hay muchas variables que pueden tener influencia, pero se consideran cinco en la evaluación del clima de cualquier organización:

Estructura organizativa, relaciones interpersonales, recompensas, reconocimiento y grado de autonomía.

2.3.1.3. Factores que influyen en el clima institucional

Bayón (2019) argumentó: cualidades de ambiente de la institución se centra en factores del entorno e influyen en el desarrollo y en la formación de elementos consistentes. Refleja el objetivo de los involucrados, así como los incentivos económicos y beneficiosos, la creación de un entorno gratificante tanto individual como grupal, y la disponibilidad de recursos educativos para optimizar las funciones de los participantes. También se toma en cuenta el autocontrol, las características personales de los trabajadores y su estado emocional autónomos. En términos más amplios, García y Pinchi (2019) sostiene que imágenes, condición física, limpiezas y sanidad de sección institucional son fundamentales; además, cumplir con la oferta deber de educación de calidad a los niños es igualmente importante.

More y Morey (2021) añaden peculiaridades clave, necesarias: iniciativas docentes, suficiencia institucional donde laboran, pundonor que demuestran y logro en impulsar nuevos métodos educativos. También es vital fomentar ambientes agradables con predominio de acatamiento y cordialidad para fortalecer la camaradería. Adicionalmente, deberían participar en la toma de decisiones dentro de la institución en caso de que surja algún problema o se presente la oportunidad de mejora. Estos elementos permiten entender el clima institucional de una entidad.

2.3.1.4. Dimensiones del clima institucional

Las variables o aspectos del clima institucional según Litwin, George H; Stringer (1968) incluyen:

1. Estructuras: se refiere a cómo están organizadas las tareas y la interacción dentro de lainstitución.
2. Responsabilidades: se refiere al nivel de autonomía y supervisión que gozan los trabajadores en relación a su labor.
3. Recompensas: se centra en cómo se reconoce el rendimiento de los trabajadores.
4. Riesgo: abarca el nivel de incertidumbre y los riesgos presentes en la organización.
5. Apoyo: se refiere al nivel de asistencia que se ofrece a los empleados, tanto en aspectos emocionales como técnicos.
6. Relaciones: se enfoca en la calidad de las interacciones entre los trabajadores.
7. Cooperación: se refiere a cómo se fomenta la colaboración entre empleado y equipos.
8. Conflictos: se centra en la manera en que se resuelven los desacuerdos dentro de la institución.
9. Identidades: se refiere al nivel de conexión que los trabajadores sienten hacia la organización y sus principios.

2.3.2. Desempeño Docente

2.3.2.1. Definición de desempeño docente

El autor Gonzales (2022) expresa que desempeños docentes se estructuran mediante variaciones de cualidad que contribuya en creaciones de perfiles profesionales óptimos para el empleo de actividad pedagógica e instituir procesos formativos que solidifiquen caminos académicos del estudiante, implicaría desarrollar y mejorar la capacidad, habilidades y competencia de educandos. Eficacias didácticas se refieren a concepto tales como: funciones de aprendizajes, capacidades docentes, perfil docente, competencia pedagógica, desarrollos docentes, prácticas docentes, rol docente. Enfatizan la múltiple consecuencia de la actividad pedagógica.

2.3.2.2. Evaluación del desempeño docente

De acuerdo con Gálvez y Milla (2018), la evaluación del desempeño de los profesores se considera estudios internacionales, nacionales y locales. Esto debe a que el papel del educador ha evolucionado, incrementando las expectativas sobre su labor, como la implementación de métodos de formación y aprendizaje apropiados, lo cual ha generado un interés por mejorar esta situación. La observación de estas prácticas educativas se manifiesta en la efectividad de sus capacidades y tiene relación con los resultados en el aprendizaje, estando conectada con la calidad del profesorado y la educación que han recibido para alcanzar un alto nivel educativo. Además, los autores sostienen que desde la perspectiva de los estudiantes, el esfuerzo personal es esencial, ya que está relacionado con su propia identidad y su preocupación por sus compañeros. Por esta razón, se hace relevante fomentar una cultura de evaluación que refleje cómo desempeñan los docentes su papel. Estos elementos están íntimamente

ligados a la formación pedagógica que se basa en un dominio adecuado de los contenidos, lo cual es fundamental y actúa como motor para un cambio en un enfoque integral bajo normas públicas, permitiendo implementar estrategias o modelos que atiendan diversas problemáticas. (p. 166-179).

Con base en este marco, Gálvez y Milla (2018) elaboran los fundamentos sobre las competencias para evaluar desempeños docentes:

a) Profesores que poseen cierta características profesional.

b) Habilidades docentes que se manifiestan a través del autoconocimiento, destrezas y capacidades necesarias para llevar a cabo tareas concretas, relacionadas con su profesión.

c) Los educadores deben estar preparados para el avance tecnológico y ser competentes en áreas como tecnología, metodología, interacción social y participación, ya que todos estos aspectos están conectados.

Por otro lado, Catalán y Gonzáles (2009), junto con Bunk (1994), abordan actitudes del maestro y estilo de enseñanza:

a) La relevancia de que el docente tenga confianza en sí mismo respecto a los procesos de evaluación de su desempeño.

b) Cuando los educadores perciben su labor negativamente, a menudo responsabiliza no lograr alcanzar cierto objetivo profesional, buenas remuneraciones, reconocer de la comunidad, padres, estudiantes y colegas, entonces su rendimiento se ve afectado.

Balcázar (2019) plantea la necesidad de reflexionar sobre la práctica educativa con el propósito de mejorar y evolucionar desde el conocimiento habitual. Por su parte, Lee et al. (2021) explicaron que la reflexión y la autoevaluación están relacionadas con un conjunto de prácticas que el docente aprende a partir de la formación de sus alumnos, lo cual configura su estilo de enseñanza; de igual manera, una actitud crítica se entiende como exploraciones de noción personal y su papel en desarrollarse personalmente.

Sánchez (2015) indicó que la cooperación entre los maestros que constituyen equipos o asociaciones les permite conectarse entre sí y compartir sus vivencias educativas para alcanzar objetivos; además, destacó que la transformación es el momento en el que el docente se cuestiona si está realizando bien su labor y de qué manera sus esfuerzos le permitirán alcanzar su meta.

2.3.2.3. Importancia del desempeño docente

De acuerdo con Darling-Hammond y Youngs (2002), el valor de rendimiento de los maestros se basa en que educadores bien preparados y que reciban retroalimentación frecuente lograrán ofrecer una educación de calidad y reducir la diferencia en el desempeño entre estudiantes de distintos contextos socioeconómicos y culturales.

2.3.2.4. Dimensiones de desempeño docente

En relación al marco del rendimiento docente del MINEDU (2012), se tendrán en cuenta los cuatro aspectos propuestos para evaluar la labor de los docentes, que son:

Preparación para el aprendizaje de los alumnos

Se menciona interculturalidades, somos una patria con diversas culturas y lenguas. También se aborda la inclusión, que busca ofrecer educación a todos, eliminando cualquier tipo de discriminación relacionada con raza, género, religión, y se plantea la necesidad de contar con infraestructura que reciba el estudiante con habilidad distinta y discapacidades. Estar al tanto de la característica social, cultural, material e inmaterial y cognitiva en los alumnos. Por ello, el docente debe conocer de los contenidos pedagógicos, utilizar estrategias adecuadas por áreas y aplicar un instrumento de evaluación de aprendizajes del niño.

Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos

Una lección es desarrollada conforme a procesos didácticos. Aquí se manifiesta todo lo planificado, incluyendo la motivación y la aplicación del método más pertinente que facilite el alcance de competencias en las unidades didácticas de la planificación anual. Esta fase también contempla la evaluación como una herramienta de diagnóstico para el éxito del aprendizaje de los alumnos. En este punto, los docentes reconocen y aprecian inclusiones y diversidades en su alumnado.

Competencias 3: Fomenta un ambiente, convivencias democráticas y aprecio por diversidades con manifestaciones integrales, formación de un ciudadano crítico e intercultural, y desarrollar entornos acogedores que les permite expresión social. MINEDU (2012, p. 21).

Competencias 4: Se prioriza el contenido específico y el empleo de estrategia respaldadas por peculios y materiales didácticos para aprendizajes reflexivos y

críticos en relación a cómo resolver el problema a partir de sus experiencias, intereses y contextos culturales de los estudiantes. MED. (2012, p. 21).

Competencias 5: Es evaluar continuamente los aprendizajes, basado en el objetivo establecido anteriormente institucionalmente. Con el objetivo de la toma de decisiones y proporcionar retroalimentación a los alumnos y comunidad educativa considerando las diferencias individuales y contextos culturales. MINEDU (2012 p. 22)

Participación en la gestión escolar conectada con la comunidad

Se trata de la implicación en la gestión educativa, permitiendo que al elaborar el PEI (Proyecto Educativo Institucional), participen no solamente el docente, sino directivos institucionales, alumnos, padres, líderes comunitarios e instituciones que operan en áreas citadinas, con un enfoque democrático formando comunidades de aprendizajes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Es l profesional e identificación del profesor, el crecimiento de competencia profesional: las habilidades que tiene el docente que benefician a sus estudiantes. Por ello, se busca la colaboración de los docentes en un ambiente de trabajo en conjunto, lo que promueve lograr aprendizajes específicos. Actitudes reflexivas docentes, ya sea en niveles locales, regionales o nacionales, que aseguran y garantizan posturas críticas y autocríticas, para planificar, y en procesos de enseñanzas-aprendizajes, mejorando cualidades y evitando continuar situaciones precarias al evaluar aprendizajes del estudiante observamos mediante la prueba PISA y ECE.

2.4. Glosario de términos

Clima institucional: Este es crucial para que la persona ejerza roles y se relacionen de manera efectiva, lo cual abarca la forma en que se tratan, la confianza que se generan, y sus interacciones personales, y otros aspectos (Birchall et al. , 2022).

Comunidad educativa: Se refiere a las instituciones de enseñanza, como colegios y universidades, que están compuestas por estudiantes que participan en su formación, educadores que ofrecen su conocimiento y orientación, antiguos alumnos, personal administrativo, asistentes, directores, jefes de mantenimiento, padres y otras personas clave del entorno educativo (Peinado y Rodríguez, 2021).

Calidez: La calidez afectiva brinda al aula un entorno acogedor que favorece desarrollarse integralmente al alumnos, facilitando nueva perspectiva centradas en estados emocionales que los educadores cultivan en clase y fomentar la amabilidad y el respeto (Townsend, 2018).

Estándares: Estas directrices tienen como objetivo servir de criterio y referencia que orienten sobre nuestra situación actual y, a partir de este entendimiento, definan la posición y alcance de un conjunto de instituciones educativas, lo cual representa una inversión en el desarrollo del entorno deseado (González, 2021).

Conflicto: Estrategia seria en abordar discrepancias de interés, objetivos y opiniones, surge en el ámbito de las relaciones sociales se dirige contra las personas involucradas en esas interacciones; sin embargo, es fundamental escuchar a ambas partes (Migliucci y López, 2014).

Identidad: Identidades profesionales en el ámbito docente es la manera en que un educador, en sus prácticas o procesos de aprendizajes, se define a sí, enfocándose en su saber, creencia, valor, actitud, comportamiento, habilidad, meta y aspiración que considera suyas y emergen mientras interactúa consigo. (Cantón y Tardif, 2018).

Desempeño docente: Se construye a partir de varios elementos; también se refiere a las labores que una persona debe llevar a cabo en su papel profesional (Min y Chou, 2021).

Preparación: Cómo se forma un profesor y conocimiento que posee según su habilidad, valor y responsabilidad y alcance nivel más alto, aquel que guía procesos de enseñanzas y aprendizajes requiere capacitaciones continuas (Herrero, 2020).

Enseñanza: transferencia de conocimiento que se basa en procesos cognitivos, principalmente a través de la oralidad y escrituras. Por ejemplo, la presentación del profesor, materiales escritos, la técnica participativa y las

discusiones entre alumnos son algunas maneras de moldear el proceso educativo (García, 2021).

Participación: participar permite a personas el desarrollo de autoconciencia, comprender sus derechos y sentirse parte de grupos o comunidades; implica capacidades de realizar elecciones de manera libre, no solo en cuestiones económica u otras responsabilidades (Nuñez y Palacios, 2014).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad: Se caracteriza en disciplina concreta, dirigida y respaldada en su ejercicio; además, se lleva a cabo y se ajusta a un determinado código de conducta, persigue un objetivo o propósito que favorezca al integrante de comunidad (Marcelo y Vaillant, 2016).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de variables

3.1.1. Variable: Clima Institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Estructura	Percepción de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites. Forma en la que está organizada la institución.	1,2,3	Nunca(1) Casi nunca(2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre(5)	Bajo Medio Alto
Responsabilidad	Libertad en la forma de decisiones en cuestiones alienantes al trabajo. Responsabilidad ante el impacto.	4.5.6		
Recompensa	Estimulo que la organización promueve la aceptación de riesgos Política de incentivos a sus trabajadores.	7.8.9.		
Desafíos	Medida e que la organización promueve la aceptación de riesgos. Percepción de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo.	10,11,12		
Relaciones	Relaciones entre los miembros. Sistema relacional entre trabajadores, compañeros, entre estos y sus jefes.	13.14.15		
Cooperación	Mantenimiento de un espíritu de equipo.	16,17,18		
Estándares	Forma en que la Institución maneja sus metas.	19,20,21		
Conflicto	Aceptación de los miembros de la organización de las opiniones.	22,23,24		
identidad	Sentimientos de pertenencia a la organización.	25,26,27		

Nota: Adaptado de Martin (2000)

3.1.2. Variable: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Organización del proceso de enseñanza.	1,2,3,4,	Nunca(1) Casi nunca(2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre(5)	Bajo Medio Alto
Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.	Conducción del proceso de enseñanza.(ambiente de clase)	5,6,7,8		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Proceso y prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.	9,10,11,12		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Ambiente y clima que genera el docentes en procesos de enseñanza y aprendizaje. Responsabilidad profesional.	13,14,15,16		

Nota: Adaptado del Ministerio de Educación (2012)

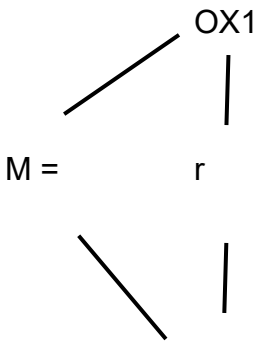
3.2. Tipo y diseño de investigación

Según Mejía E (2008), se establece la siguiente clasificación de la investigación: De acuerdo con el conocimiento previo de la investigación, se considera científica. En función de la naturaleza del objeto de estudio, se clasifica como factual o empírica. Según el tipo de pregunta que surge del problema, es teórica y explicativa. En relación con el método para contrastar las hipótesis, es de causa a efecto o ex post facto. Basado en el método utilizado para estudiar las

variables, es cuantitativa. De acuerdo con la cantidad de variables, es multivariada. Según el entorno donde se lleva a cabo, es bibliográfica y de campo. En función del tipo de datos que produce, es de carácter secundario. Según el enfoque utilitario predominante, se clasifica como teórica o especulativa. En relación con la profundidad con la que se aborda el tema, es de estudios previos, piloto exploratorio o encuestas. En función del tiempo en el que se aplica la variable, es transversal o sincrónica.

La investigación es considerada básica según estos teóricos: Es básica, ya que su objetivo es mejorar el conocimiento y la comprensión de los fenómenos sociales. Se le llama básica porque sirve de base para otras investigaciones (Sierra, 2007, p. 32). El nivel de la investigación se describe como descriptivo correlacional; los estudios descriptivos tienen como fin especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se analice (Hernández, et al. 2014, p. 92). Los estudios correlacionales persiguen conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular (Hernández, et al. 2014, p. 94).

El diseño de la investigación será no experimental, con un enfoque correlacional transversal, ya que se describirá la relación entre dos variables en un momento específico. El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



OY2

M = docentes

OX1 = Observación de la variable clima institucional

OX2 = Observación de la variable desempeño docente

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación

3.3. Población de estudio

En concordancia con Hernández Fernández y Baptista (2010) la población es el conjunto de elementos o sujetos con características similares dentro de un contexto que representa una situación problemática (p. 457).

Tabla 1. Población del estudio

N°	Instituciones Educativas	Doc.
1	Institución Educativa N° 7073 - “Santa Rosa de Lima”	45
2	Institución Educativa N° 6019 - “Mariano Melgar”	74
3	Institución Educativa N° 6020 - “Micaela Bastidas”	34
4	Institución Educativa N° 6022 - “La Inmaculada”	19

3.4. Tamaño de muestra

Kinnear (1993) menciona que la selección de los componentes de la muestra se lleva a cabo, en parte, basado en el criterio del investigador. No obstante, debido

al número de maestros en las cuatro Unidades Escolares (4UE), decidimos utilizar una fórmula específica para grupos finitos al elegir la muestra.

$$n = \frac{Z^2\ p\ .q.N}{E^2(N-1)+Z^2.\ p.q}$$

n = muestra final
Z = Nivel de confianza 95%, 1.96
p= Proporción de éxito 50%:100=0.5
q= Proporción de fracaso, 50%: 100 =0,5
E = Nivel de error, 0.5%: 100= 0.05
N=Población

Estimación de la muestra, utilizando el límite de confianza del 95% cuando p = q = 0.50. n=151

Utilizando una estrategia matemática de proporcionalidad encontramos que la muestra por cada Institución Educativa es como figura en el siguiente cuadro:

Tabla 2. Muestra del estudio

N°	Instituciones Educativas	Doc.
1	Institución Educativa N° 7073 - "Santa Rosa de Lima"	40
2	Institución Educativa N° 6019 - "Mariano Melgar"	62
3	Institución Educativa N° 6020 - "Micaela Bastidas"	31
4	Institución Educativa N° 6022 - "La Inmaculada"	18
	Total de docentes	**151**

3.5. Técnicas de recolección de datos

En la investigación se aplicará la metodología de la encuesta, dada la forma de estudio y la duración de su implementación, para lo cual se empleará un cuestionario como herramienta. En este contexto, Hernández y otros (2010) afirman que la encuesta es la técnica más apropiada para la obtención de información de amplias muestras en un único instante. Con base en la técnica seleccionada, se utilizarán dos herramientas llamadas cuestionario tipo escala, con preguntas que se responderán según las percepciones de los participantes; estas herramientas se desarrollan en relación con los métodos de Operacionalización de las variables.

3.6. Validez y confiabilidad

Tabla 3. Nivel de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos.

EXPERTOS	Clima Institucional	Evaluación de Desempeño Docente
	%	%
Dra. Ofelia Santos Jiménez	85%	85%
Dra. Doris Sánchez Pinedo	95%	93%
Dra. María Escalante	94%	92%
PROMEDIO	90%	90%

Fuente: Ficha de validación del cuestionario 2023

Clima institucional (90%) así como en Evaluación de Desempeño docente (90%) nos dicen que tienen una validez de MUY BUENO y sus porcentajes se comparan con el siguiente cuadro:

Tabla 4. Valores de los niveles de validez.

Valores	Niveles de Validez
91 - 100	Excelente
81 - 90	**Muy bueno**
71 - 80	Bueno
61 - 70	Regular
51 - 60	Deficiente

Fuente: Cabanillas A., Gualberto (2004).

Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento clima institucional utilizamos el alfa de cronbach fórmula:

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum {S_i}^2}{{S_T}^2}\right]$$

Donde:

K : *Número de ítems*
$\sum {S_i}^2$: *Sumatoria de Varianzas de los ítems*
${S_T}^2$: *Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem*
α : *Coeficiente Alfa de Cronbach*

K = 27

K-1 = 26

$\sum \mathbf{S_i^2}$ = 21.2772

$\mathbf{S_t^2}$ = 117.0116

Alfa de Cronbach	N de PREGUNTAS
0.849	27

Su resultado: α = 0.849 es EXCELENTE CONFIABILIDAD

Confiabilidad del instrumento Evaluación del desempeño docente utilizamos el alfa de cronbach fórmula:

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum {S_i}^2}{{S_T}^2}\right]$$

Donde:

K : *Número de ítems*
$\sum {S_i}^2$: *Sumatoria de Varianzas de los ítems*
${S_T}^2$: *Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem*
α : *Coeficiente Alfa de Cronbach*

K = 16

K-1 = 15

$\sum \mathbf{S_i^2}$ = 42.1212

$\mathbf{S_t^2}$ = 122.3052

Alfa de Cronbach	N de PREGUNTAS
0.699	16

Su resultado: α = 0.699 es MUY CONFIABLE

CAPÌTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÒN

4.1. Resultados y discusión

Clima institucional y evaluación del desempeño docente en 4 instituciones educativas del nivel primario. Vila María del Triunfo.

Tabla 5. Clima institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	37	24.50	24.50
Medio	80	52.98	77.48
Alto	34	22.52	100.00
Total	**151**	**100.00**	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 5 muestra la distribución de las respuestas respecto al clima institucional de 151 encuestados. Observamos que el 24.5% de los encuestados percibe un clima institucional bajo, es decir, 11 de los 151 encuestados. Más de la mitad de los encuestados, el 52.98% (80 personas), percibe un clima institucional medio, mientras que el 22.52%, es decir, 34 personas, percibe un clima institucional alto.

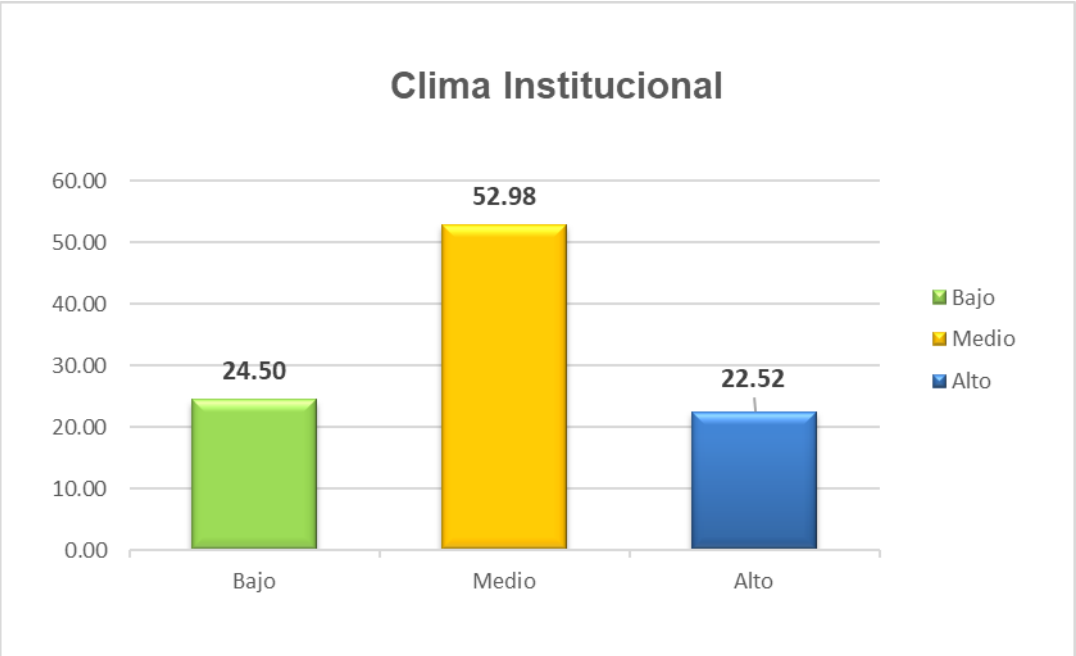


Gráfico 1. Clima institucional

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Evaluación del Desempeño Docente

	Frecuencia	**Porcentaje**	**Porcentaje acumulado**
Deficiente	7	4.64	4.64
Moderado	13	8.61	13.25
Bueno	44	29.14	42.38
Muy Bueno	87	57.62	
Total	**151**	**100.00**	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 6 muestra la distribución de las respuestas de los encuestados acerca de la evaluación del desempeño docente. De los 151 encuestados, solo 7 (4.64%) consideran que el desempeño docente es deficiente. Un pequeño porcentaje de los encuestados, el 8.61% (13 personas), considera que el desempeño docente es moderado. Aproximadamente el 29.14% de los encuestados (44 personas) calificaron el desempeño docente como bueno, y la mayoría, el 57.62% (87 personas), lo calificó como muy bueno.

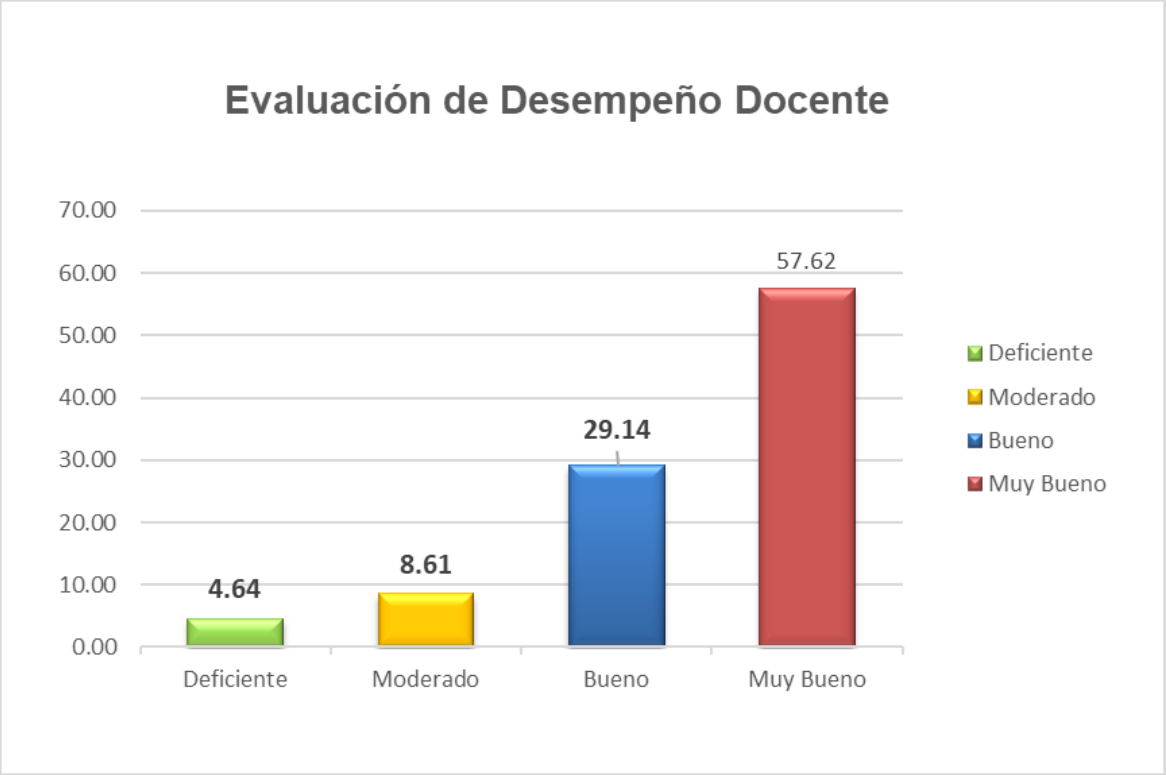


Gráfico 2. Evaluación de Desempeño Docente

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Dimensiones del Clima Institucional

	Estructura		**Responsabilidad**		**Recompensa**		**Relaciones**	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%	27	17.8%	0	0.0%
Medio	0	0%	31	20%	94	62.2%	24	15.6%
Alto	151	100%	120	80%	30	20.0%	127	84.4%
total	**151**	**100%**	**151**	**100%**	**151**	**100%**	**151**	**100.0%**

	Cooperación		**Estándares**		**Conflicto**		**Identidad**		**Desafíos**	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	2.2%	13	8.9%	0	0.0%	0	0.0%	3	2.2%
Medio	54	35.6%	111	73.3%	47	31.1%	34	22.2%	50	33.4%
Alto	94	62.2%	27	17.8%	104	68.9%	117	77.8%	98	64.4%
total	**151**	**100%**	**151**	**100%**	**151**	**100%**	**151**	**100.0%**	**151**	**100.0%**

Fuente: Elaboración propia.

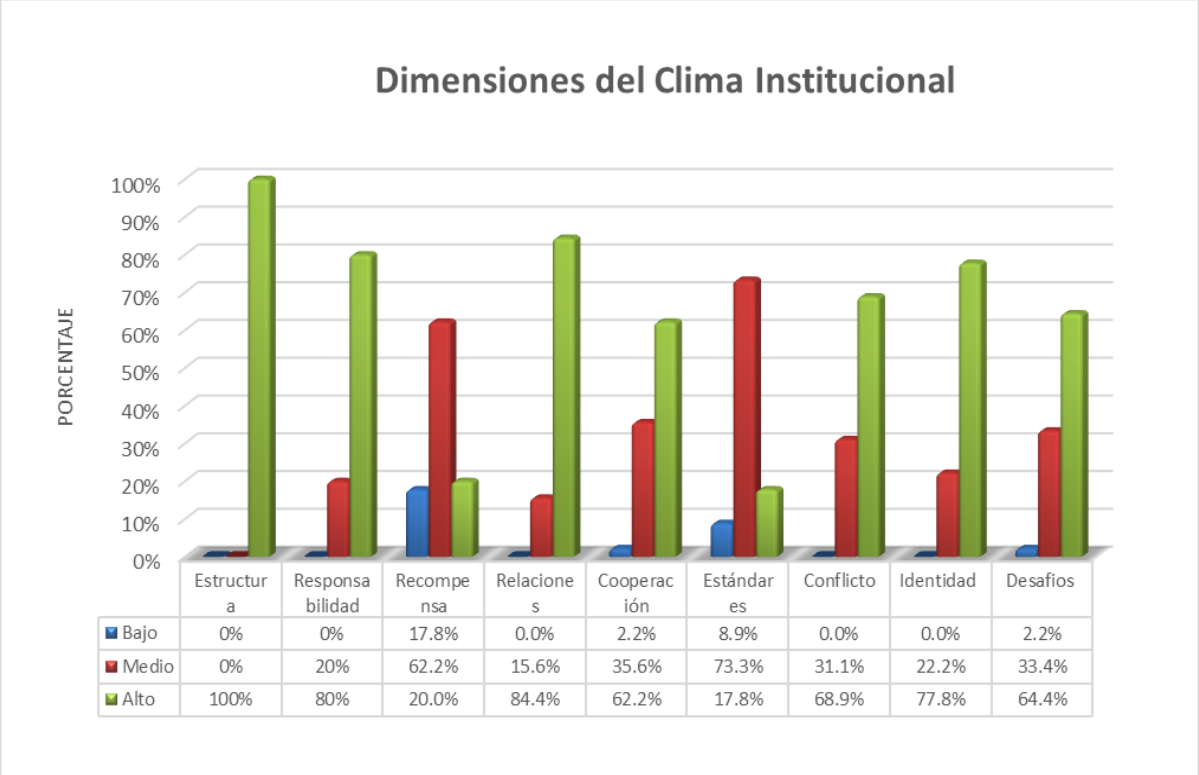


Gráfico 3. Dimensiones del Clima Institucional

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Dimensión Preparación para el aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0.00	0.00
Moderado	20	13.25	13.25
Alto	131	86.75	100.00
Total	**151**	**100.00**	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 8 representa dimensión de Preparación para el aprendizaje. De los 151 encuestados, ninguno considero que es deficiente. Un pequeño porcentaje de los encuestados, el 13.25% (20 personas), considera que la preparación para el aprendizaje es moderada. Aproximadamente el 86.75% de los encuestados (131 personas) lo calificaron como bueno.



Gráfico 4. Dimensión Preparación para el aprendizaje

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. Dimensión Enseñanza para los aprendizajes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0.00	0.00
Moderado	10	6.62	6.62
Alto	141	93.38	100.00
Total	**151**	**100.00**	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 9 simboliza dimensión de Enseñanza para los aprendizajes. De los 151 encuestados, ninguno considero que es deficiente. Un pequeño porcentaje de los encuestados, el 6.62% (10 personas), considera que la Enseñanza para los aprendizajes es moderada. Aproximadamente el 93.38% de los encuestados (141 personas) lo calificaron como alto.

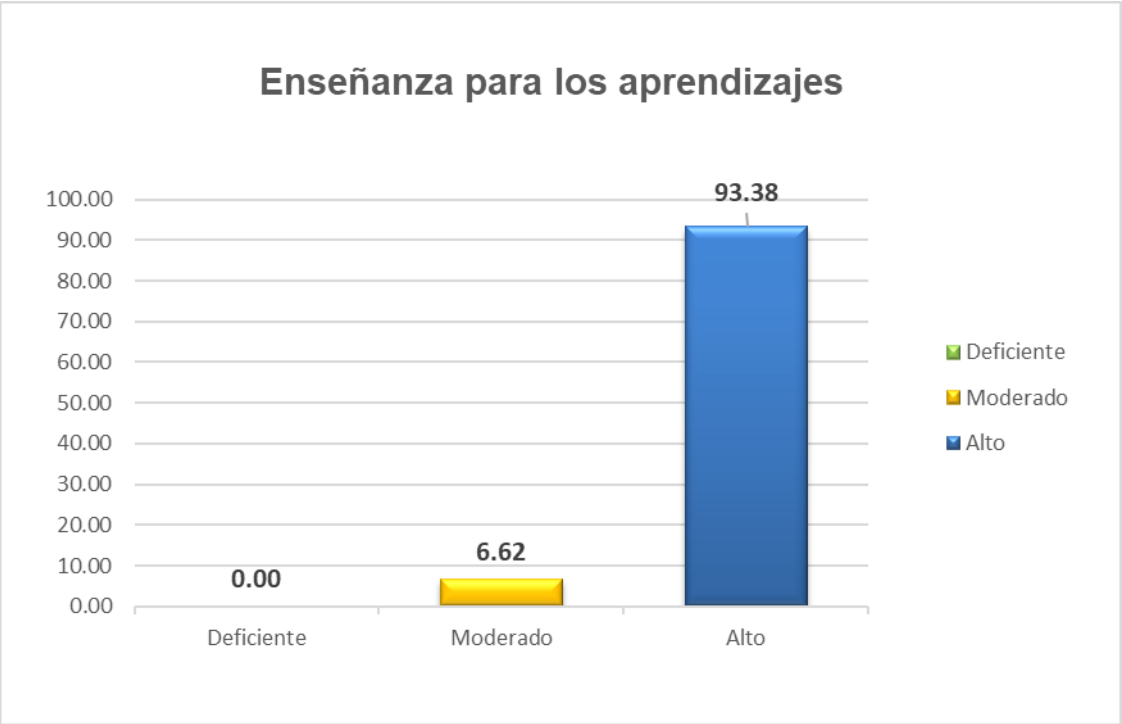


Gráfico 5. Fuente: Elaboración propia.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0.00	0.00
Moderado	27	17.88	17.88
Alto	124	82.12	100.00
Total	**151**	**100.00**	

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que el 82.12% (124) de los docentes tiene un nivel alto en cuanto a su participación en la gestión. Sin embargo, un 17.88% (27) señala que se encuentra en un nivel moderado, mientras que 0% considera que tienen un nivel deficiente en este aspecto.

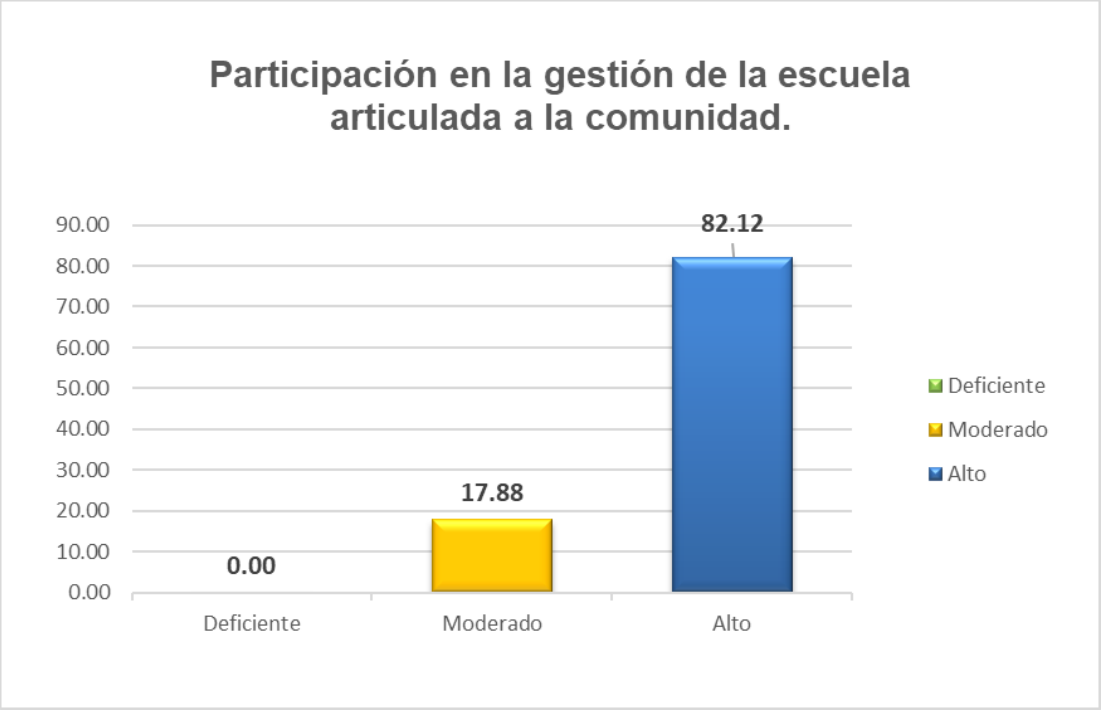


Gráfico 6. Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0.00	0.00
Moderado	16	10.60	10.60
Alto	135	89.40	100.00
Total	**151**	**100.00**	

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que el 89.40% (135) de los docentes señalan que tienen un nivel alto en cuanto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Además, un 10.60% (16) considera que tienen un nivel moderado en este aspecto, mientras que ninguno de los encuestados señala q es deficiente.



Gráfico 7. Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Pruebas de hipótesis

Tabla 12. Correlaciones 1: Clima institucional y evaluación del desempeño docente

			Clima Institucional	Evaluación del Desempeño Docente
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,509
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	151	151
	Evaluación del Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,509	1,000 .
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	151	151

Fuente: Elaboración propia.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa debido a la existencia de una correlación significativa entre las dos variables investigadas. Esto demuestra que la Clima institucional tiene una relación importante con el desempeño docente. El coeficiente Rho de Spearman, que es de ,509 indica una correlación moderada de acuerdo con la escala utilizada. Adicionalmente, el nivel de significación, p = 0.001, está por debajo del umbral de 0.05, lo que refuerza la validez de los resultados. Esto implica que el cuerpo docente mantiene un compromiso activo con su labor profesional.

Tabla 13. Correlaciones 2: Clima institucional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

			Clima Institucional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,318
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	151	151
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Coeficiente de correlación	,318	1,000 .
		Sig. (bilateral)	,049	
		N	151	151

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 13 nos muestra un coeficiente de correlación de r = 0.318 y un valor de p = 0.049, el cual es mayor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula. Esto sugiere que existe una relación significativa entre las variables de Clima institucional y la preparación de los alumnos para aprender. Por lo tanto, es importante confiar en la preparación académica de los maestros, sino que siempre deben estar en constante preparación para sus cursos. Es crucial reconocer que la calidad de la educación no solo depende de la Clima institucional, sino también de la preparación y el compromiso continuo de los docentes.

Tabla 14. Correlaciones 3: Clima institucional y enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes

			Clima Institucional	**Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.**
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,402
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	151	151
	Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.	Coeficiente de correlación	,402	1,000 .
		Sig. (bilateral)	,018	
		N	151	151

Fuente: Elaboración propia.

Con un coeficiente de correlación de r = 0.402 y un nivel de significación de p = 0.018, que es menor que el umbral estándar de 0.05, hemos optado por rechazar la hipótesis nula que plantea que no hay una correlación significativa entre la Clima institucional y la enseñanza, así como el aprendizaje. Sin embargo, es crucial señalar que la correlación encontrada es baja, lo que indica que, aunque existe una relación entre estas variables, ésta no es especialmente fuerte. Esta moderada asociación podría atribuirse a la diversidad de los docentes, quienes requieren una variedad de herramientas para fomentar la inclusión y proporcionar a los estudiantes los recursos necesarios para un aprendizaje efectivo.

Tabla 15. Correlaciones 4: Clima institucional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

			Clima Institucional	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,424
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	151	151
	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	,424	1,000 .
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	151	151

Fuente: Elaboración propia.

Se rechazó la hipótesis nula debido a que el coeficiente de correlación es r = 0.424 y el valor de p = 0.003, lo que es menor que 0.05. Por lo tanto, llegamos a la conclusión de que la Clima institucional está significativamente correlacionada con la participación en la gestión escolar. Sin embargo, es importante considerar que, en el contexto de la escuela secundaria, algunos padres pueden no estar tan involucrados ni mantener un contacto constante, lo que en ocasiones puede dificultar el proceso de enseñanza.

Tabla 16. Correlaciones 5: Clima institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

			Clima Institucional	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,524
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	151	151
	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,524	1,000 .
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	151	151

Fuente: Elaboración propia.

Observamos un coeficiente de correlación de r = 0.524 y un valor de p = 0.001, el cual es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula. Concluimos que la Clima institucional está significativamente relacionada con el desarrollo cambiante del profesionalismo y el desempeño del aprendizaje. Aunque la relación fue moderada, observamos que obtuvo la puntuación más alta en la dimensión en la que los docentes eran conscientes de su desempeño, reflexionaban sobre su práctica docente, la comunicaban y actuaban en consecuencia, y tenían un conocimiento profundo de la política educativa existente.

4.3. Discusión

En cuanto a la hipótesis general, se sustenta que existe una relación importante entre la Clima institucional y el desempeño de los docentes en las 4 Instituciones Educativas de Villa María del Triunfo. Se detectó una correlación moderada ($r = 0.509$) y estadísticamente significativa ($p = 0.01 < 0.05$), y además directa: a medida que mejora la Clima institucional, también se eleva el rendimiento laboral de los docentes.

En una investigación realizada en Indonesia, Awaliyah y Purwanto (2025) analizaron el impacto del clima laboral, el liderazgo escolar y las competencias profesionales en el desempeño docente en instituciones de nivel primario. El estudio, de tipo correlacional y aplicado en diversas escuelas públicas, encontró que el liderazgo que fomenta el apoyo emocional, la retroalimentación continua y la participación activa de los docentes contribuye a un entorno laboral más saludable. Esto, a su vez, se reflejó en un mayor compromiso profesional y en la mejora del desempeño académico. Se resalta que las prácticas de liderazgo transformacional, cuando se alinean con el desarrollo de capacidades docentes y un clima institucional participativo, fortalecen la motivación intrínseca de los maestros y su sentido de pertenencia institucional.

En relación a la hipótesis específica 1, se halló una correlación significativa ($p = 0.049 > 0.05$) y el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.318, lo que lleva a considerar esta relación relevante. Los resultados sugieren que los docentes están implementando completamente sus planes de estudio, los cuales son esenciales para lograr los objetivos de aprendizaje del año académico.

Kasmiatun, Metalin y Prabowo (2025) desarrollaron una revisión sistemática para identificar las características del liderazgo que inciden en el desempeño docente dentro de entornos educativos de nivel primario. Su estudio subraya que el liderazgo centrado en valores éticos, como el basado en el carácter y el servicio, influye positivamente en la implementación de prácticas pedagógicas eficaces. Los hallazgos refuerzan la idea de que un entorno institucional caracterizado por el apoyo continuo, la orientación profesional y la toma de decisiones colaborativas eleva el compromiso docente y mejora la dinámica institucional. Esta revisión también destaca la importancia de considerar la inteligencia emocional del directivo como un factor clave en la construcción de relaciones basadas en el respeto, la motivación y la confianza mutua.

La hipótesis específica 2, que aborda la relación entre el nivel de Clima institucional y el aprendizaje, evidenció una correlación positiva, aunque baja ($r = 0.402$) y significativa ($p = 0.018 < 0.05$). Se observó que los docentes mostraban un nivel bajo de Clima institucional en relación con el aprendizaje de los estudiantes. Esto sugiere que los docentes necesitan ajustar sus estrategias metodológicas, particularmente en técnicas de motivación, para satisfacer las necesidades de los alumnos y adaptarse a nuevos métodos de enseñanza.

En la investigación desarrollada por López Pumacahua (2023), se analizó la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en dos instituciones educativas particulares situadas en la región altoandina del Perú, específicamente en Huancavelica. El estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo

compuesta por 52 docentes: 25 de una institución educativa cooperativa y 27 de la institución educativa integral “D’UNI”. Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario estructurado. Los resultados evidenciaron que el 53.8 % de los docentes percibieron un clima institucional alto, mientras que el 51.9 % reportó un desempeño docente también alto. El estudio concluyó que existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, destacando dimensiones como la comunicación, la participación, la motivación y la confianza como factores clave. Esta correlación sugiere que un ambiente organizacional favorable contribuye a mejorar las prácticas pedagógicas, lo cual reafirma la necesidad de promover climas institucionales sanos en instituciones educativas privadas del contexto rural andino.

La hipótesis específica 3 examina la relación entre el nivel de Clima institucional y la participación en la gestión escolar y la comunidad, mostrando una correlación positiva ($r = 0.424$) y estadísticamente significativa (bilateral sig = $0.003 < 0.05$). Este resultado apoya la necesidad de una colaboración más estrecha entre los padres y la comunidad para enriquecer el proceso educativo de los estudiantes a través de estrategias sociales y medioambientales, destacando la importancia de una mayor implicación parental en la educación.

Saavedra (2023) llevó a cabo un análisis con el objetivo fundamental de establecer el vínculo entre el entorno institucional y el rendimiento de los docentes en IE del Rímac. Esta investigación con enfoque cuantitativo, corte transversal, nivel ordinal y diseño descriptivo correlacional en 70 profesionales. Se utilizó

encuesta y se aplicaron cuestionario ordinal escalas de Likert para evaluación. Encontraron correlación positiva de mediana dimensión de 0,536 entre climas institucionales y desempeños docentes. Concluyeron que las dimensiones analizadas presentan correlaciones significativas.

La hipótesis específica 4 se centra en la relación entre el nivel de Clima institucional y el desarrollo profesional y la identidad docente. Se encontró una correlación positiva y moderada ($r = 0.524$) y estadísticamente significativa ($p = 0.001 < 0.05$), sugiriendo que un compromiso firme de los docentes puede llevar a un desempeño exitoso incluso sin una alta Clima institucional.

De acuerdo con Flores y Sardón (2020), el objetivo fue evaluar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la Red Educativa Rural Maranura. Para ello, el instrumento de verificación en este estudio descriptivo simple fue un cuestionario aplicado a 14 docentes de la red mencionada. El 71,42 % de educadores indicaron percibir un buen clima institucional, lo que les permite identificarse con su institución y se traduce en un mejor rendimiento. Además, se calificó su desempeño docente como bueno, gracias a su interrelación con factores éticos y sociales, así como la autonomía que se les otorga para llevar a cabo su trabajo y la formación continua que reciben.

CONCLUSIONES

Se demuestra que:

1. Existe una correlación positiva moderada entre la Clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones educativas de Villa María del Triunfo. Un Clima institucional más fuerte se asocia con un mejor desempeño docente, y se observa que los docentes mejoran su desempeño a medida que la Clima institucional se consolida en las escuelas.
2. Se observa una correlación significativa entre la Clima institucional y la preparación de los docentes de la muestra para aprender. La falta de compromiso de un maestro puede deberse a su omisión en realizar actividades para planificar su labor, lo que no ocurre en estas instituciones del distrito, así como a una deficiencia en los conocimientos necesarios para dicha planificación.
3. La conexión entre la Clima institucional y el aprendizaje es relativamente débil. No obstante, los maestros han perfeccionado sus estrategias metodológicas, adoptando enfoques innovadores en la evaluación y fomentando la motivación de los estudiantes.
4. Se identifica una relación positiva y moderada entre la Clima institucional y el compromiso de la comunidad con la gestión escolar. Un mayor nivel de Clima institucional se correlaciona con un aumento en la participación comunitaria en la gestión escolar. Los docentes buscan y mantienen la comunicación con la comunidad educativa y aportan ideas creativas para elevar la calidad educativa.

5. Existe una relación positiva y moderada entre la Clima institucional y el desarrollo del profesionalismo y la identidad pedagógica. A medida que la Clima institucional es más fuerte, se observa un mejor desarrollo del profesionalismo y la identidad docente. La calidad de la educación en las Instituciones educativas de Villa María del Triunfo se verá mejorada a través del compromiso activo en actividades institucionales y el conocimiento de los resultados de aprendizaje.

RECOMENDACIONES

1. La Clima Institucionales transcendental para que los docentes optimicen las estrategias de enseñanza y busquen nuevas formas de evaluación para motivar a los estudiantes. Por ello es imperativo alcanzar la profesionalidad y la identidad a través de la formación, actualización y mejora curricular. El gobierno debería invertir en esta estrategia para mejorar la gestión y el desempeño docente, especialmente en las instituciones de educación pública.
2. La cuestión de la participación del docente en las tareas de IE es la clave para una buena Clima Institucional, por lo que el compromiso y la comunicación constante con la comunidad educativa son los principales componentes de la calidad de la educación. Proponemos facilitar la interacción de los participantes.
3. Garantizar un aprendizaje de calidad depende del involucramiento de toda la comunidad educativa, mejorando la Clima Institucional y mejorando el desempeño pedagógico, por lo que recomendamos la interacción padres-escuela y una sana convivencia entre directivos y docentes como forma de asegurar la calidad. inspección.
4. Los seminarios para fortalecer habilidades y competencias docentes son una de nuestras recomendaciones para mejorar la Clima Institucional en las instituciones públicas.

5. Por último, los administradores fomentan el empoderamiento de los docentes a través de un proceso mensual de reflexión y empatía, diálogo y autenticidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bayón Pérez, J. (2019). *Cultural empresarial.* Editorial Elearning, S.L. https://books.google.com.pe/books?id=hXblDwAAQBAJ&dq=clima+institucional+caracteristicas&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Belay, S., Melese, S., & Seifu, A. (2021). Advancing teachers' human capital through effective leadership and institutional safety: Mediating effect of professional learning and teaching climate. https://doi.org/10.1089/2331186X.2021.1912488

Birchall, J., MacDonald, S., & Baran, N. (2022). An assessment of systems, agents, and institutions in building community resilience to climate change: A case study of Charlottetown, Canada. *Urban Climate, 41*. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212095521002923

Cancho, N. D. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. La Oroya—2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/ 92351

Cantón, I., & Tardif, M. (2018). *Identidad profesional docente.* Narcea Ediciones. https://books.google.com.pe/books?id=VykDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=identidad+docente&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=identidad%20docente&f=false

Chuquihuanca, N., Fernández, M. M., Lecca, L. N., Estrada, S. V., Morales, A. del C., Herrera, M. F., y Campoverde, G. R. (2022). Clima organizacional en una institución escolar del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, *4*(6), 225-234. https://doi.org/10.38186/difcie.46.14

Danielson, Charlotte. (2007). Frameworks for specialists positions: Library/Media Specialist. Enhancing professional practice : a framework for teaching, 124-131.

Darling-Hammond, L., & Youngs, P. (2002). Defining «Highly Qualified Teachers»: What Does «Scientifically-Based Research» Actually Tell Us? Source: Educational Researcher, 31(9), 13-25.

Esquerre, L. A., y Pérez, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: Una visión del caso peruano. *Revista Educación*, *45*(2), 1-21. https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846

Flores, A., & Sardón, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. REVISTA DE CIENCIAS NATURALES, 2(1), 157-162. http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381

Flórez, A., y Sardon, D. L. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista de Ciencias Naturales: Programa Académico: Ciencia, Tecnología y Ambiente de la Facultad de Ciencias de la Educación*, *2*(1), 157-162. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8423744

García, L. (2020). *La creatividad en la educación.* Editorial Pueblo y Educación. https://books.google.com.pe/books?id=POYREAAAQBAJ&dq=clima+institucional&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*.

Herrero, E. (2020). *Preparación pedagógica integral: para profesores universitarios.* Universitaria

https://books.google.com.pe/books?id=rZv6DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=preparaci%C3%B3n+docente&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=preparaci%C3%B3n%20docente&f=false

Iglesias-Armenteros, A. L., Torres-Esperón, J. M., y Mora-Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: Revisión integrativa. *MediSur*, *18*(6), 1189-1197. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727897X2020000601189 &lng=es&nrm=iso&tlng=en

Litwin, George H; Stringer, R. A. (1968). Motivation and Organizational Climate, Boston, , USA, , 214 pp. Harvard University Press, 214.

López, M., Efstathios, S., Herrera, M., y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: Un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Revista ESPACIOS*, *39*(35). https://www.revistaespacios.com/ a18v39n35/18393505.html

Luque, J. (2022). Estrategia de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente de educación primaria en una institución educativa pública Huancané Puno [Universidad San Ignacio de Loyola]. https://hdl.handle.net/20.500.14005/12407

Marcelo, C., & Vaillant, D. (2016). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Narcea Ediciones. https://books.google.com.pe/books?id=8PakDwAAQBAJ&pg=PT108&dq=desarrollo+profesional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwid7vOQmcL3AhWxLrkGHYjuDawQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=desarrollo%20profesional&f=false

Migliucci, D., & López, L. (2021). *El conflicto humano: Orígenes, dinámicas, secuelas y resolución de los conflictos contemporáneos.* Editorial Sanz Y

Torres. https://books.google.com.pe/books?id=LRclEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Co nflicto&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Conflicto&f=false

Min Liu, Y., & Chou Hou, Y. (2021). Effect of multi-disciplinary teaching on learning satisfaction, self-confidence level and learning performance in the nursing students. *Nurse Education in Practice, 55*. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595321001645

MINEDU. (2014). Marco del buen desempeño docente. Imprenta del Ministerio de Educación.

Montejo, H. B., & Patino, E. M. (2021). Organizational Climate in Select Public Elementary Schools in Cebu City: A Reality Check. Journal of Education and Culture Studies, 5(5), p45. https://doi.org/10.22158/jecs.v5n5p45

More Espinoza, R. A., & Morey Guevara, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8*(6), 1- 25. http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe2/2007-7890-dilemas-8-spe2-00006.pdf

Muñoz, M. (2021). Factores predictores del desempeño de un grupo de docentes universitarios. *Revista Internacinal De Estudios En Educación, 21*(1), 10. 47 https://doi.org/https://doi.org/10.37354/riee.2021.209

Nuñez Rojas, N., & Palacios Contreras, P. (2017). *Fundamentos y políticas para la formación docente.* https://books.google.com.pe/books?id=pBdiDwAAQBAJ&printsec=frontcove

r&dq=participaci%C3%B3n+docente&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=participaci%C3%B3n%20docente&f=false

Pacco, R. A., y Damián, E. F. (2023). Clima institucional y evaluación del desempeño docente en 3 instituciones del nivel primario. Puente piedra – lima. *IGOBERNANZA*, *6*(22), 961-980. https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.282

Palomino-Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. Gaceta Científica, 6(1), 07-16. https://doi.org/10.46794/GACIEN.6.1.718

Peinado, H. S., & Rodríguez Sánchez, J. H. (2021). *Manual de gestión y administración educativa: Como crear, gestionar, legalizar, liderar y administrar una institución educativa.* Magisterio. https://books.google.com.pe/books?id=HNcpEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=C omunidad+educativa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Comunidad%20educativa&f=false

Rahayu, R., Siahaan, A., Syukri, M., & Rofiq, M. H. (2023). The Contribution of Communication Climate and Achievement Motivation to the Performance of Elementary School Teachers. Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(2), 197-206. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i2.234

Rivera, D., Rincón, J., & Flores, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisisdes de los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios, 39*(19), 5. Obtenido de https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html

Rodríguez, E. (2015). Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Julio-Diciembre, 2, 20.

Saavedra, F. Y. (2023). *El clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Rímac, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106189

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.

Townsend, J. (2018). *Lidera con tu intuición: Cómo puedes alcanzar el éxito aprovechando el poder de tus valores, sentimientos e instinto.* Vida. https://books.google.com.pe/books?id=JSk-DwAAQBAJ&pg=PT100&dq=calidez+emocional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiJiKz5kML3AhW1D7kGHROiCxoQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=calidez%20emocional&f=false

Vásquez, M. (2023). *El clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas rurales del distrito de Carabayllo-Lima, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125617

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
Problema General • ¿El clima institucional tiene relación con la evaluación del desempeño docente en IEs de primaria. Villa María del Triunfo. Lima. **Problemas Específicos:** 1. ¿Cómo se relaciona el clima institucional y la dimensión preparación para aprendizajes con la evaluación de desempeños docentes	**Objetivo General** • Comprobar si se relacionan clima institucional y desempeños docentes en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima. **Objetivos Específicos** 1. Estimar relación del clima institucional y dimensión preparación para aprendizajes del desempeño docente en IE de primaria.	**Hipótesis General** • El Clima Institucional se relaciona positivamente con el desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima. **Hipótesis Específicas** 1. El clima institucional se relaciona con la dimensión preparación para aprendizajes y desempeño docente en IE de primaria. Villa	**Variable** **X** Clima Institucional	• Estructura • Responsabilidad • Recompensa • Desafíos • Relaciones • Cooperación • Estándares • Conflicto • Identidad	**Diseño** No experimental Transversal **Unidad de análisis** Bajo Medio Alto
			Variable **Y** Desempeño docente	• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para los aprendizajes.	

en IE nivel primario. Villa María del Triunfo. Lima? 2. ¿Cómo se relaciona el clima institucional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje con la evaluación de desempeños docentes en las IE nivel primario . Villa María del Triunfo. Lima? 3. ¿Se relaciona el clima institucional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con la evaluación del desempeño docente en IE de primaria. Villa	Villa María del Triunfo. Lima. 2. Analizar la relación entre el clima institucional y la dimensión enseñanza de aprendizajes del desempeño docente en IE educativas de primaria. Villa María del Triunfo. Lima. 3. Determinar la relación entre el clima institucional y la dimensión participación en gestiones de la escuela articulada a la comunidad y desempeño docente en IE de primaria.	María del Triunfo. Lima. 2. El clima institucional se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje y desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima. 3. El clima institucional se relaciona con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desempeño docente en IE de primaria. Villa		• Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad y a la identidad docente.	

María del Triunfo. Lima? 4. ¿Se relaciona el clima institucional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad con la evaluación de desempeños docentes en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima?	Villa María del Triunfo. Lima. 4. Establecer si existe la relación entre el clima institucional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima.	María del Triunfo. Lima. 4. El clima institucional se relaciona con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y desempeño docente en IE de primaria. Villa María del Triunfo. Lima			

ANEXOS

INSTRUMENTO PARA RECOLECTAR DATOS

ENCUESTA DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimados docentes, la presente encuesta es anónima y tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales en las que se ofrece el servicio educativo a nuestros estudiantes por lo que le pedimos que le lea atentamente cada pregunta formulada elija la respuesta que más se ajuste a su parecer. Deberá determinar dentro de las 5 categorías propuestas que están estimadas del 1 al 5.

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

ÍTEMS	Escala				
Estructura	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Considera que en la institución educativa se tiene claro quién es el que lleva la dirección y la toma de decisiones					
En cuanto a las tareas y responsabilidades considera que están bien definidas					
El personal que labora en la institución educativa conoce claramente las políticas de esta organización					
Responsabilidad	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

A los directivos de la institución les agrada que realice bien mi trabajo sin la necesidad de estar supervisando					
Considera que los directivos de la institución plantean las comisiones de trabajo y la responsabilidad de su adecuado trabajo es de cada uno					
Percibe que uno de los problemas que pasa la institución es que las personas no asumen responsabilidades					
Recompensas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
En la institución existe un sistema de reconocimiento a la labor realizada por cada persona					
Aquí las personas sobre recompensadas según su desenvolvimiento en su trabajo					
Considera que en la institución si una persona comete un error es sancionado					
Desafíos	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Un lema que podría englobar la filosofía de nuestra institución es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente					
La institución ha tomado riesgos de cambio en los momentos necesarios					
Percibe que la institución prepara a su personal para asumir los cambios que se van dando					
Relaciones	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Entre la gente que labora en la institución prevalece una atmósfera amistosa					
La institución se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
Las relaciones entre trabajadores, docentes y directivos son agradables					

Cooperación	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
La institución se plantea un rendimiento bastante alto					
La institución piensa que si todas las personas están contentas, la productividad marcará bien					
Percibe que aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño					
Estándares	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Si me equivoco es mal visto por los directivos					
Los directivos hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la institución					
Ante una labora difícil mis directivos están dispuestos a ayudarme					
Conflicto	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
La actitud que demuestran mis directivos es que el conflicto que se pueda generar puede ser saludable si es conducido adecuadamente					
Lo más importante que se da en la institución es tomar decisiones de la forma más fácil y rápida posible					
Considero que siempre puedo expresarme libremente, aunque no esté de acuerdo con mis directivos					
Identidad	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Las personas que laboran en la institución se sienten orgullosas de ser parte de ella					
Me considero que soy miembro de un equipo que funciona bien					
Percibe que en la institución cada cual se preocupa por sus propios intereses					

ENCUESTA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Estimados docentes, la presente encuesta es anónima y tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales en las que se ofrece el servicio educativo a nuestros estudiantes por lo que le pedimos que le lea atentamente cada pregunta formulada elija la respuesta que más se ajuste a su parecer. Deberá determinar dentro de las 5 categorías propuestas que están estimadas del 1 al 5.

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

ÍTEMS Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de estudiantes	1	2	3	4	5
1. ¿Tengo buen dominio de los conceptos fundamentales del área que enseño?					
2. ¿Conozco a profundidad las teorías pedagógicas y la didáctica de las áreas que enseño?					
3. ¿Elaboro la planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados?					

4. ¿Planifico la evaluación de manera sistemática, permanente, normativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?					
Dimensión 2: Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
5. ¿Tengo disponibilidad para mantener y comunicar a mis estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?					
6. Durante la clase, ¿me detengo a constatar que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?					
7. ¿Desarrollo los contenidos teóricos disciplinares de mi área de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes?					
8. ¿Contribuyo a un adecuado clima en el aula a través del buen manejo de la conducta de mis estudiantes?					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
9. ¿Participo en reuniones de docentes para reflexionar sobre nuestra práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos nuestros estudiantes?					

10. ¿Considero que he avanzado profesionalmente a través de mi participación en programas de capacitación y actualización docente?					
11. ¿He tenido oportunidad de participar de forma directa o virtual en consultas para la generación de políticas educativas de nivel local, regional o nacional, expresando una opinión informada y actualizada?					
12. ¿Soy capaz de resolver dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en los principios de mi ética profesional docente?					
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
13. ¿Tengo conocimientos suficientes del área de desarrollo que corresponde a mi especialidad?					
14. ¿Aporto ideas para mejorar las actividades de la institución?					
15. ¿Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional?					
16. ¿Actúo responsablemente frente a las normas de conducta que predico?					

Gracias por su colaboración

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMARTIVOS

Apellidos y Nombre del informante	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora.	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
DRA. LUZ DORIS SÁNCHEZ PINEDO	EDUCACIÓN	UNMSM	GESTIÓN EDUCATIVA	GUISELLA ESTHER ESPINOZA VÁSQUEZ
Título: GESTIÓN EDUCATIVA Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO ESCOLAR. INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JUAN GUERRERO QUIMPER". LIMA.				

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20%	REGULAR 21 – 40%	BUENA 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1.CLARIDAD	Está formulado en lenguaje claro.					✓
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en condiciones observables.					✓
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4.ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				✓	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					✓
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					✓
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					✓
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
10.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓

III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EL instrumento reúne condiciones adecuadas para ser aplicado, pudiendo hacer ajustes de índole organizativa y formulación que mejorarán el diseño final.

Aplicable (✓) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 94%

20 marzo 2025	06707373		996410026
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del experto**	**Teléfono**

Fuente: Elaborado por el Equipo de Investigación UPGE.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMARTIVOS

Apellidos y Nombre del informante	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora.	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
DRA. LUZ DORIS SÁNCHEZ PINEDO	EDUCACIÓN	UNMSM	EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO ESCOLAR	GUISELLA ESTHER ESPINOZA VÁSQUEZ

Título: GESTIÓN EDUCATIVA Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO ESCOLAR. INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JUAN GUERRERO QUIMPER". LIMA.

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20%	REGULAR 21 – 40%	BUENA 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1.CLARIDAD	Está formulado en lenguaje claro.					✓
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en condiciones observables.					✓
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
4.ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					✓
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					✓
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					✓
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.				✓	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
10.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓

III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EL instrumento reúne condiciones adecuadas para ser aplicado, pudiendo hacer ajustes de índole organizativa y formulación que mejorarán el diseño final.

Aplicable (✓) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 94%

20 marzo 2025	06707373		996410026
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del experto**	**Teléfono**

Fuente: Elaborado por el Equipo de Investigación UPGE.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMARTIVOS

Apellidos y Nombre del informante	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora.	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
MARÍA ESCALANTE LÓPEZ	DOCTORA EN EDUCACIÓN	DOCENTE UNMSM	GESTIÓN EDUCATIVA	GUISELLA ESTHER ESPINOZA VÁSQUEZ
Título: GESTIÓN EDUCATIVA Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO ESCOLAR. INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JUAN GUERRERO QUIMPER". LIMA.				

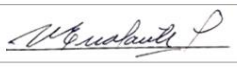
II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20%	REGULAR 21 – 40%	BUENA 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1.CLARIDAD	Está formulado en lenguaje claro.					✓
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en condiciones observables.					✓
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
4.ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					✓
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					✓
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					✓
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					✓
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
10.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓

III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EL instrumento reúne condiciones adecuadas para ser aplicado, pudiendo hacer ajustes de índole organizativa y formulación que mejorarán el diseño final.

Aplicable (✓) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 95%

20 marzo 2025	07933957		993466319
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del experto**	**Teléfono**

Fuente: Elaborado por el Equipo de Investigación UPGE.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMARTIVOS

Apellidos y Nombre del informante	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora.	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
MARÍA ESCALANTE LÓPEZ	DOCTORA EN EDUCACIÓN	DOCENTE UNMSM	EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO ESCOLAR	GUISELLA ESTHER ESPINOZA VÁSQUEZ
Título:	GESTIÓN EDUCATIVA Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO ESCOLAR. INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JUAN GUERRERO QUIMPER". LIMA.			

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20%	REGULAR 21 – 40%	BUENA 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1.CLARIDAD	Está formulado en lenguaje claro.					✓
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en condiciones observables.					✓
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
4.ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				✓	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					✓
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					✓
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					✓
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
10.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓

III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EL instrumento reúne condiciones adecuadas para ser aplicado, pudiendo hacer ajustes de índole organizativa y formulación que mejorarán el diseño final.

Aplicable (✓) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 95%

20 marzo 2025	07933957		993466319
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del experto**	**Teléfono**

Fuente: Elaborado por el Equipo de Investigación UPGE.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMARTIVOS

Apellidos y Nombre del informante	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora.	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
OFELIA CARMEN SANTOS JIMÉNEZ	DOCTORA EN EDUCACIÓN	DOCENTE UNMSM	GESTIÓN EDUCATIVA	GUISELLA ESTHER ESPINOZA VÁSQUEZ
Título: GESTIÓN EDUCATIVA Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO ESCOLAR. INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JUAN GUERRERO QUIMPER". LIMA.				

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20%	REGULAR 21 – 40%	BUENA 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1.CLARIDAD	Está formulado en lenguaje claro.				80%	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en condiciones observables.				80%	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
4.ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				80%	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				80%	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				80%	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.				80%	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				80%	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	
10.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				80%	

III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EL instrumento reúne condiciones adecuadas para ser aplicado, pudiendo hacer ajustes de índole organizativa y formulación que mejorarán el diseño final.

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

20 marzo 2025	25454259		995487219
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del experto**	**Teléfono**

Fuente: Elaborado por el Equipo de Investigación UPGE.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMARTIVOS

Apellidos y Nombre del informante	Especialidad del evaluador	Cargo o institución donde labora.	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
			EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO ESCOLAR	GUISELLA ESTHER ESPINOZA VÁSQUEZ
Título:	GESTIÓN EDUCATIVA Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO ESCOLAR. INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JUAN GUERRERO QUIMPER". LIMA.			

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20%	REGULAR 21 – 40%	BUENA 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1.CLARIDAD	Está formulado en lenguaje claro.				80%	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en condiciones observables.				80%	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
4.ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				80%	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				80%	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				80%	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.				80%	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				80%	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	
10.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				80%	

III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EL instrumento reúne condiciones adecuadas para ser aplicado, pudiendo hacer ajustes de índole organizativa y formulación que mejorarán el diseño final.

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

20 marzo 2025	25454259		995487219
Lugar y fecha	**DNI**	**Firma del experto**	**Teléfono**

Fuente: Elaborado por el Equipo de Investigación UPGE.