

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Clima institucional y desempeño docente del nivel Primaria  
de la Institución Educativa N°21626-Supe, 2021**

**Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación con mención  
en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

**Autor**

**Barreto Rodríguez, Roberto Estenio**

**Asesor (0000-0002-7030-1920)**

**Berrospi Espinoza, Hernán Hugo Jesús**

**Chimbote –Perú**

**2022**

## ÍNDICE

PALABRAS CLAVE.....	
iii	
KEYWORD.....	iii
LINEAS DE INVESTIGACIÓN (OCDE).....	iii
TITULO.....	iv
RESUMEN.....	
v	
ABSTRACT.....	
vi	
INTRODUCCIÓN.....	
1	
METODOLOGÍA.....	19
RESULTADOS.....	
23	
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	
32	
CONCLUSIONES.....	34
RECOMENDACIONES.....	35
AGRADECIMIENTOS.....	36
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	37
ANEXOS.....	39

## **PALABRAS CLAVE**

### **Español**

Tema	Clima institucional, Desempeño Docente
especialidad	Educación

theme	Institucional climate,teacher performance
spacialty	Educación

## **LINEA DE INVESTIGACIÓN**

<b>Línea de investigación</b>	Teoría y métodos educativos
<b>Área</b>	Ciencias sociales
<b>Sub área</b>	Ciencias de la educación
<b>Disciplina</b>	Educación general

## **TÍTULO**

**Clima institucional y Desempeño docente del nivel Primaria  
de la Institución Educativa N°21626-Supe, 2021**

**Institutional climate and teaching performance at the  
Primary level of Educational Institution No. 21626-Supe,  
2021**

## RESUMEN

El propósito de la investigación es conocer y establecer la relación entre las variables clima institucional y el desempeño docente en el nivel primaria dentro del entorno de la Institución Educativa N°21626 “Jesús de Nazaret” del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2021. El estudio es básico y de nivel correlacional con el método descriptivo, el grupo base y muestra estuvo conformado por 16 docentes. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios, los mismos cuestionarios que fueron validados y probados antes de su implementación. Para la aplicación de los cuestionarios se utilizó una encuesta. Se encontró que existe una alta correlación positiva y significativa entre el nivel de comunicación y el desempeño del docente, al obtener una  $r = 0,517$  y un valor de  $p: 0,40$ ; según la percepción de los docentes, hay relación positiva y significativa entre las variables motivación y desempeño al obtener una  $r: 0,585$  y un valor de  $p: 0,17$ , la confianza se relaciona positiva y significativamente según docentes al obtener una  $r = 0,571$  y  $p: 0,21$ , Se observó una alta relación positiva y significación entre la dimensión trabajo en equipo desempeño según docentes al obtener una  $r: 0,597$  y un valor  $p: 0,15$ . Por ellos entre las dos variables se obtuvo que el clima institucional se relaciona con el desempeño docente. Como lo observamos en la tabla N° 12 que indica la existencia de correlación positiva alta y significativa al obtener una  $r = 0,783$  y  $p: 0,000$ . En la institución educativa N° 21626 “Jesús de Nazaret” del distrito de Supe, Barranca, 2021

## **ABSTRACT**

The purpose of the research is to know and establish the relationship between the institutional climate variables and the teaching performance at the primary level within the environment of the Educational Institution N°21626 "Jesús de Nazaret" of the district of Supe, province of Barranca, 2021. The study It is basic and of a correlational level with the descriptive method, the base group and sample consisted of 16 teachers. For data collection, two questionnaires were used, the same questionnaires that were validated and tested before their implementation. For the application of the questionnaires, a survey was used. It was found that there is a high positive and significant correlation between the level of communication and the teacher's performance, obtaining  $r = 0.517$  and a value of  $p: 0.40$ ; According to the teachers' perception, there is a positive and significant relationship between the motivation and performance variables when obtaining an  $r: 0.585$  and a  $p$  value:  $0.17$ , trust is positively and significantly related according to teachers when obtaining an  $r= 0.571$  and  $p : 0.21$ , A high positive relationship and significance was observed between the dimension teamwork performance according to teachers when obtaining an  $r: 0.597$  and a  $p$  value:  $0.15$ . For them, between the two variables, it was obtained that the institutional climate is related to teaching performance. As we can see in Table N° 12, it indicates the existence of a high and significant positive correlation when obtaining  $r=0.783$  and  $p: 0.000$ . In the educational institution No. 21626 "Jesús de Nazaret" in the district of Supe, Barranca, 2021

## INTRODUCCIÓN

El clima institucional es el resultado de la convivencia de los directivos, trabajadores y como estos se relacionan en el ámbito educativo. Donde tiene que ver mucho el modo como se comunican, motivan, exista confianza, realizan trabajos en equipo, dando inicio el trabajo en equipo y se ve reflejado en la unión de la familia educativa, su asociación en el desempeño y el aporte que permite salir adelante a la institución.

El clima institucional es una instalación con parámetros medibles de un ambiente de trabajo, basada en las percepciones colectivas de las personas que viven y trabajan en ese ambiente. En otras palabras, el clima institucional es más o menos la comprensión de que los maestros reciben amabilidad y hospitalidad cuando interactúan con el director.

El rendimiento académico resulta de cómo se gestiona la institución educativa y viceversa, porque la persona que dirige la escuela es también el resultado de cómo se establecen las reglas del juego para la convivencia en la escuela.

El planteamiento del problema. El clima institucional se refiere al estudio de las percepciones de los individuos en diferentes partes de su ambiente de trabajo en las organizaciones, por lo tanto son muchas las exigencias al docente, debe ser un iniciador, un reformador y sobre todo un arquitecto social. se espera que trabaje fuera del llamado deber de aprendizaje esperado y el desempeño de las tareas asignadas. Por tanto, es conciso en determinar cómo el líder, docente, estudiantes, padres de familia experimentan y perciben la calidad del clima institucional resultante de sus interacciones y cómo este clima incide en el comportamiento de los docentes que viven y trabajan en el entorno, que a su vez . afecta el rendimiento.

En el marco teórico, que toma como perspectiva la teoría del clima institucional y el desempeño docente, sobre los cuales se pretende desarrollar un vínculo o asociación.

Por todo los argumento, se cree importante desarrollar este investigación cuyo propósito es averiguar la relación entre el ambiente de la institución y la eficacia de la enseñanza; para ello, contamos con algunos antecedentes que se relacionan:

Meza, (2018), en su trabajo de investigación se aplicó una investigación de tipo empirico, cuantitativo, transversal, cuya finalidad fue identificar nivel del clima organizacional en la universidad de Chiapas - 2018, donde la hipótesis demuestra vinculación en el clima educativo y desenvolvimiento en su trabajo. La población y la muestra viene hacer de 100 trabajadores de la entidad en estudio. Quien concluye que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ( $r=0.569$ ,  $p=.000$ ), lo que permite inferir que, cuanto mejor sea el clima organizacional, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral. Otro resultados importante fue que el estatus laboral marca una diferencia significativa respecto de la percepción que se tiene del ambiente laboral que existe en la institución. Donde el mayor porcentaje de los trabajadores que es el 86% ve que el clima organizacional es positivo.

Álvarez, (2017), en su trabajo de investigación aplicó una investigación tipo descriptivo cuanti-cualitativo, que fueron trabajados con una población muestral de 72 profesores y 357 alumnos del centro educativo técnico industrial Simona Duque, el propósito fue hallar la relación entre el como objeto de estudio, el clima institucional de la institución educativa, la gestión y el éxito académico permitieron afirmar que los requisitos previos para los resultados internos de los estudiantes deben ser currículos efectivos, pues se aceptó que algunos docentes sigan el manual , que el objeto de estudio debe ser un currículo efectivo. sino más bien se puede concluir que existe un consenso positivo en el ambiente de trabajo del Instituto Industrial Simona Duque, lo que beneficia al ambiente institucional, donde percibe un clima agradable.

Para, Medina, (2017). El estudio realizado en la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito (UESDG-Q), El propósito de esto fue averiguar si existe un clima organizacional en la enseñanza. El estudio fue descriptivo y utilizó

la tecnología SPSS con correlación de Pearson. Cincuenta (50) personas participaron tanto en la encuesta de clima organizacional como de desempeño, lo que corresponde al número de docentes de la UESDG-Q. El clima organizacional se midió utilizando el cuestionario HayMcBer, que consta de noventa ítems que miden las percepciones de los empleados sobre las dimensiones de flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo. La evaluación de las actividades del aprendizaje, se realizó con cuatro instrumentos institucionales elaborados de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación, los cuales se definen para tal fin y que toman en cuenta las siguientes dimensiones: Disciplina, gestión del aprendizaje, profesional. . desarrollo y compromiso ético. . Los resultados de la medición del clima organizacional revelan que existen dos microclimas en la institución educativa: primaria y universitaria. En el caso de Básico, la diferencia es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente la posición del área en la escala de dimensiones. Los resultados de la evaluación del desempeño docente muestran que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución educativa cumplir con los estándares de calidad de la educación. El resultado del estudio de correlación muestra que el efecto positivo del clima organizacional en el resultado del estudio es muy pequeño. También se encontró que existe un déficit crítico en la dimensión recompensa de la variable clima organizacional, pero no afecta el desempeño. La UESDG-Q debe prestar especial atención a la dimensión de recompensa para mejorar la percepción del clima organizacional, pero para mejorar el desempeño, debe enfocarse en mejorar la flexibilidad.

Asimismo, Zans, (2017), en su trabajo de investigación el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2017, El objetivo es describir el clima organizacional, identificar la actividad existente y evaluar la relación entre el clima organizacional y la actividad de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. En el desarrollo de este estudio se tuvo en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo-explicativo. Había 88 empleados y funcionarios en

Universum, 59 empleados y funcionarios en la muestra. Se aplicaron los métodos, técnicas y herramientas necesarias para una adecuada investigación de acuerdo a la normatividad establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajos. Los resultados obtenidos muestran que el clima organizacional imperante en la FAREM es en mayor medida optimista, eufórico y entusiasta, y en menor medida frialdad y distanciamiento, en cuyo caso la mejora del clima organizacional se considera entre medianamente favorable y desfavorable. esto tendría un efecto positivo en el desempeño de los profesores. Se considera urgente la motivación de autoridades, supervisores, gerentes de áreas de trabajo para promover el logro de un clima organizacional favorable, óptimo y el logro de un nivel de euforia y entusiasmo, entusiasmo y orgullo, además, debe estar permanentemente establecido. en negociaciones , escuchar las opiniones y sugerencias de la comunidad universitaria, las cuales deben ser canalizadas a través de los líderes y convertidas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo que se incrementan los resultados del trabajo de la facultad, fomentando y creando un ambiente propicio para la productividad, las decisiones individuales son . evitado en gran medida. en la toma colectiva de decisiones y fortalecerla

Para, Reto, (2018), en su trabajo académico aplicó una investigación tipo no experimental descriptivo, que fueron trabajados en una población y muestra de 60 profesores, cuyo propósito fue hallar la correlación del desenvolvimiento en docentes y el clima organizacional en la Universidad Privada, Lima. Quien llegó a la conclusión: De acuerdo a lo obtenido se determinó que hay un vínculo significativo asociado en clima y desempeño del docente. Esto hace que se fortalezca el adecuado clima en las instituciones y deja una huella en el entorno y se potencializa los resultados.

Muñoz, (2018), en su trabajo académico tuvo como finalidad instaurar la influencia entre el clima en una entidad y el desempeño docente en la I.E. Particular de Morococha-Junín; quien aplicó una investigación correlacional, no experimental transversal, básica, trabajados en una unidad de análisis 65 docentes, en quienes se usó 2 cuestionarios para medir las variables cuyos resultados son válidos y

confiables. Se concluye que existen una correlación significativa entre las dos variables planteadas en la investigación; así mismo se ha podido observar que hay correlación en cada dimensión estudiada respecto al clima en el entorno de la organización y desempeño laboral del docente.

Según Campos, (2017), en su trabajo investigación titulado influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro – Sanagoran tiene como objetivo ¿En qué medida el clima institucional influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa? N° 80207?; se contó con una población muestral de 50 educadores de primaria en la Institución Educativa. N° 80207, Sanagoran. Se empleó el método descriptivo, con diseño no experimental y asu ves de una investigación transversal correlacional. La conclusión es que existe una relación significativa entre estas variables del clima institucional y la eficacia docente, donde se presenta como resultado de 22.046 índice encontrado al hallar la correlación entre las dos variables planteadas.

Rivera, (2020), en su investigación trabajó es de tipo básico, con enfoque cuantitativo y con el diseño no experimental y correlacional; que fueron trabajados en una población muestral de 92 docentes de la I.E. Pedro Paule Mostajo, Huacho. El propósito establecer asociación entre de la institución educativa y como se desenvuelve el profesor en su trabajo; para recolectar los datos necesarios se empleó el cuestionario instrumento que contiene 20 ítems en cada variable de investigación; quien llegó a concluir: De acuerdo a lo encontrado en el trabajo, se determina que hay correlación proporcional y significativa para ambas variables, cuyos valores fueron de p- valor = 0.00 menor que 0,05 según Rho de Spearman.

El presente estudio se encuentra *fundamentado* en: Clima institucional y Desempeño docente

Clima institucional,

Es llamado también clima laboral, clima ambiente laboral o ambiente organizacional

según López, (2017), El clima es un conjunto de percepciones globales sobre el ambiente de la organización que son sostenidas por los individuos” (p. 19).

Alvarez, (2017), considera que el clima institucional, es la imagen que uno tiene del ambiente institucional, en donde las personas desempeñan su trabajo de manera adecuada y sin presión alguna de sus superiores.

Según Zulueta, (2015), refiere que la interacción de las personas que laboran dentro de ellas, indicaran el clima institucional o el ambiente laboral (p.19).

Podemos concluir según las definiciones de los autores que el clima en las organizaciones vienen a ser un grupo de características que todo ambiente laboral tienen y los que trabajan en ella perciben y esto les va a permitir motivar o desmotivar al logro de objetivos comunes, porque donde existe armonía entre (director, docente, alumnos y comunidad), el mayor beneficio reciben los alumnos principalmente y por ende lo mejor marcará una organización.

En cuanto a la importancia del clima organizacional, la calidad del entorno de trabajo es muy importante para la satisfacción de los trabajadores en cuanto a su productividad, por lo que los factores humanos que configuran las variables son de especial importancia en el lugar de trabajo. Conceptos del ambiente institucional como: el estilo de liderazgo es uno de los más notables factores. Cuando los empleados están satisfechos, realizan su trabajo de manera eficaz, aumentando así la productividad de la empresa.

Según López, (2017), refiere que el entorno institucional es sustancial, porque es donde se dará una adecuada convivencia, y conducirá a la obtención de metas y objetivos educativos que se enfoquen en el desarrollo de las personas.

En cuanto al clima institucional en la educación, es sustancial hablar sobre la definición del entorno de las instituciones donde conviven los integrantes de una organización y el modo de como ellos perciban este entorno, para ello se debe tener mayor claridad del ambiente interno en donde se relacionan. El propósito es capturar el entorno institucional es conocer más objetivamente estas descripciones.

La gestión activa, como señala DCN, (2019), se conceptualiza como la agrupación de condiciones que permiten al estudiante ejercer su derecho a la participación democrática y cívica; promover la edificación de un ambiente estable, amigable y cooperativo. Donde las asociaciones interpersonales estén fundamentadas en el buen trato conocidas como las interacciones que se dan entre

los integrantes de las instituciones educativas de carácter multicultural e inclusivo y respetando la diversidad. Fortalecimiento de lazos emocionales partiendo de un modelo democrático que ve una comunidad eficiente con una práctica adecuada y oportuna. En las escuelas, los estándares de consenso y manejo de conflictos se desarrollan como una oportunidad educativa de esta manera se pretende prevenir, tratar y evitar algunas eventualidades de conflicto y / o confrontación. Se prioriza el fortalecimiento de habilidades individuales y actitudes positivas para crear un entorno propicio para el desarrollo del aprendizaje fundamental.

En este sentido, conocer el entorno institucional es una manera de examinar como se desarrolla el comportamiento de una institución u organización, la cual permite comprender con mejor expectativa este comportamiento y pensar en la manera más certera de gestionar estrategias para un entorno eficaz. Por eso, en los últimos años, hablar de las características de una institución educativa es mencionar al ambiente, el sentimiento, el tono, la cultura y la personalidad. El término entorno empresarial se utiliza constantemente para dar conocer el contexto psicológico en el que se produce el comportamiento de una organización.

Los procesos interactivos y los sistemas de interacción e influencia incluyen a la comunicación, motivación, gestión, fijación de objetivos, toma de decisiones, coordinación, seguimiento y sobre la evaluación. La forma en que se llevan a cabo estas interacciones dentro de las instituciones (características y cualidades) tiene un predominio importante en el desarrollo y formación del comportamiento humano.

Los seres humanos tienen que adaptarse constantemente a una variedad de situaciones para satisfacer nuestras necesidades y mantener el equilibrio emocional. Este se puede definir como un estado adaptativo, donde no solo es satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino que va más allá, como la necesidad de ser parte de un grupo, la autoestima y el logro de metas. Si no se satisfacen estas elevadas necesidades, ocasionan problemas adaptativos. Como se puede ver el nombre del entorno organizacional tienen en cuenta el entorno interno.

Está presente en los integrantes de una entidad y estrechamente vinculado con los niveles motivacionales del empleado. Cuando están muy motivados, el

entorno organizacional les permite crear relaciones satisfactorias donde los integrantes se encuentran animados, muestran interés, cooperación, etc.

Cuando las personas estan desmotivados, se frustran y esto impide para satisfacer sus necesidades y el ambiente de la organización tiende a estar en calma y debiene el estado depresivo, hay desinterés, apatía, exasperación etc. Llegando a la agresión, irritación, desacuerdos, etc.. Característica de eventos en donde el trabajador se enfrenta a la institución.

Las dimensiones del clima institucional, según Peña, Díaz y Carrillo, (2015), mencionan que hay 3 tipos:

*Clima autoritario.* Explotar el autoritarismo cuando La gerencia no confía en sus empleados. La mayoría de las decisiones y metas se toman e implementan al más alto nivel de la organización. entregan en un trabajo completamente de arriba hacia abajo, existiendo un autoritarismo patriarcal. La dirección tiene el poder frente a los empleados, así como un amo tiene confianza en sus sirvientes. La toma de decisiones se da desde dirección, solo algunas desiciones lo hacen en niveles inferiores.

*Consultivo.* Hay confianza entre el director y los empleados. Todos los acuerdos se deciden en la parte superior, pero hay involucramiento del nivel inferior en toma de deciciones propias. Vertical la manera de comunicar.

*Cooperacion en grupo o clima democrático.* Hay confianza entre los empleados y la dirección. Los pasos para tomar determinaciones están dadas por la organización y bien fusionados en todos los niveles. La conexión no es solo hacia arriba o hacia abajo, sino también hacia los lados. Como educadores, nuestro objetivo es fomentar un entorno institucional democrático que proporcione una participación efectiva y una comunicación fluida para toda la comunidad educativa.

En cuanto a los factores que van a influir en el entorno, se puede identificar seis:

*Liderazgo:* Según Vázquez, Bernal, & Lies, (2014), la eficiencia es como una organización que satisface las necesidades de los clientes o consumidores. Aplicando los conceptos de estos autores al liderazgo, también se puede decir que el liderazgo

efectivo se refiere a la medida en que un líder satisface las necesidades de sus seguidores.

*Remuneración:* Este es uno de los elementos importantes del entorno regulatorio. Al contratar empleados, cada empresa se denota en el salario y el trabajador se compromete a realizar las actividades asignada a cambio del salario pactado.

*Comunicación:* Es la transferencia de información de una persona a otra. Es una forma de comunicarse con los demás a través de eventos, ideas y valores. La comunicación une a los individuos para que exista el intercambio de emociones, conocimientos, incluidas las negociaciones entre ellos. A menudo se escucha que la comunicación es deficiente: en casa con su esposa o seres queridos; en el trabajo con su jefe o los empleados; en aulas, entre alumnos y profesores, etc. No es de extrañar que haya tantos divorcios, niños desaparecidos, expulsiones injustas, estudiantes reprobados e innumerables accidentes. La buena comunicación tiene un lugar útil en todas las instituciones, una vida digna es fundamental.

*Compromiso:* Los individuos y las organizaciones están vinculados entre sí al momento de contratar. La organización está comprometida con la formación y la acogida de nuevos empleados. Debe compartir su (misión, visión, valores, estándares, códigos y metas). El empleado, por su parte, está obligado a cumplir con los requisitos del empresario y respetar las normas, valores y símbolos de su identidad.

*Reconocimiento:* Para la mayoría de las personas que escuchan "gracias" de corazón, "qué tan bien hiciste esto" o "¿qué piensas?" Esto puede marcar la diferencia entre el trabajo informal y el trabajo de eficiente. Hay cosas que no tienen valor monetario, pero que también son valiosas para impulsar un buen desenvolvimiento. Un agradecimiento, un cumplido honesto ya sea publicamente o de modo privado, ser público su fin es ser agradecido con las personas por los valiosos aportes dados, al tiempo que incentiva la continuación de dicho proceso.

*Lugar donde trabaja:* Otro factor que determina el entorno es el lugar de trabajo. El lugar de trabajo es donde un empleado pasa la mayor parte de su tiempo, usa la

mayor parte de su energía y está sometido a más estrés, este debería ser un buen lugar para estar. La entidad tiene el deber de proporcionar un lugar acorde con las necesidades de los trabajadores. Esto incluye la prestación de servicios médicos y de higiene, equipo, maquinaria y equipo de protección adecuados y condiciones ambientales adecuadas.

Las dimensiones del clima institucional, según Peña H., (2017)

*Comunicación.* Se refiere a los conductos de comunicación y medios de entrada que hay al interior de las organizaciones, necesarios para una eficaz funcionalidad de los empleados. Los gerentes saben escuchar a sus empleados.

*Motivación.* Es un componente esencial del entorno empresarial que pone fin al comportamiento organizacional.

*Confianza.* Es el estado emocional que uno acrecienta en su interior como sentimiento de valía, propósito y valor que se refleja en otras personas y da un sentimiento positivo.

*Trabajo en equipo.* Vienen a ser las diversas estrategias, pasos, procedimientos y métodos que se usan en un conjunto de individuos para lograr una meta en común.

En cuanto al fundamento sobre el desempeño docente, MBDD, (2019), refiere los siguientes propósitos:

Que exista lenguaje común entre los individuos y el docente, permitiéndole brindar información del proceso enseñanza. Los docentes deben reflexionar cómo se está desarrollando la práctica en la educación, de este modo se crea una visión de enseñanza. Hay que promover las revaloraciones sociales del docente.

Según Pérez, (2007), el docente es un profesional que debe tener una cantidad puntual y amplia de conocimientos, comprender las etapas en las que se presentan, determinar el grado de independencia en cuanto a contenidos y métodos. Y métodos, que desarrolla estrategias didácticas de acuerdo con la heterogeneidad del alumno, organizando el contexto de aprendizaje.

Para Lozano, (2019), Se entiende por enseñanza eficaz la realización de sus actividades. Está determinada por factores relacionados al propio docente, el alumno y el ambiente y se forma de diversas formas, y el rendimiento del docente, en el trabajo determina la calidad de la profesión en la que se forma el docente. Por realizar, mide las distintas cualidades que pueden ser comportamiento laboral, puntualidad, conducta, disposición al trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo educativo e innovación. En definitiva, la educación es una actividad que va a permitir la calidad en el entorno laboral; por ello, hay que alcanzar estándares.

El desempeño del educador, Gallardo, (2017), refiere a ciertas funciones que el docente debe desempeñar en su entorno laboral, de los cuales mencionamos a la:

*Función educadora:* Los maestros intentan inculcar la ilusión de valor en sus alumnos, es más probable que mejoren los ideales.

*Función instructiva:* Cuando intenta que el alumno comprenda los valores más importantes de la cultura y desarrolle habilidades que conlleva al hábitos de trabajo en ella.

*Función orientadora-tutorial:* El docente procura que el estudiante sea libre para identificar las dimensiones de la cultura que mejor pueden lograrlo. La dimensión orientadora de la actividad docente en su sentido pedagógico se considera no sólo en términos de contenido, sino también en la elección de las técnicas de trabajo más adecuadas a la personalidad. Hoy en día, cuando el conocimiento es especial o especializado y los estudiantes reciben la influencia de muchos docentes, la necesidad del trabajo docente se ve como una expresión de la dimensión docente antes mencionada.

*Función informadora:* Se refiere a la transmisión de datos, conocimientos, una función muy importante donde se crea condiciones para el profesorado y toda la claridad de enseñanza y fácil comunicación. Esta conexión ahora se ve facilitada por muchos recursos técnicos, pero su uso por parte de los profesores en el campo laboral y es necesario prepararse técnica y educativamente.

*Función terapéutica y recuperativa:* Está referida a las características propias del docente y alumnos, otra característica es netamente dirigido para el grupo de estudiantes por lo que el trabajo esta dirigido para todos.

En cuanto a los objetivos para un buen desempeño docente; Minedu, (2016), menciona de ciertos objetivos de una enseñanza eficaz, estas son:

- Fortalecer el lenguaje habitual de los practicantes de la docencia y la población para hablar de los diversos procesos de enseñanza.
- Animar a los profesores a reflexionar sobre sus prácticas, apropiarse del desempeño profesional específico y construir una visión compartida de la enseñanza en la comunidad de práctica

En relación docente y su rol en la educación en la era digital; la tecnología ha cambiado la forma en que aprendemos, por lo que la forma en que estudiamos debe cambiar y el papel del docente también debe cambiar en la era digital. ¿Qué significa eso? Como educadores, debemos ser capaces de adaptar o adaptar los métodos tradicionales de enseñanza para satisfacer las necesidades educativas que demandan los niños y adolescentes digitalmente indígenas de hoy. Sin embargo, el papel de los docentes en la era digital no solo está relacionado con el uso de la tecnología, sino también con el método de enseñanza en sí. Los días en que los maestros hacían interminables monólogos, reseñas de libros e instrucciones de pizarra, ya no son efectivos. Hoy en día, los docentes tienen que dar un paso atrás para que los alumnos sean los héroes en su aprendizaje. Por tanto, el papel de los docentes en la era digital es coordinar y facilitar el aprendizaje y potenciar su calidad. Esto no quiere decir que dejemos que los alumnos hagan las cosas por sí mismos, todo lo contrario; los estudiantes, con un mundo de información y tecnología al alcance de la mano, necesitan apoyo. Es donde el docente puede descubrir lo que es realmente importante, guiarlo a través del proceso de investigación, analizar e interpretar la información existente, elegir la información necesaria, aplicar el contenido y aprender a hacerlo bien.

Asimismo, los elementos del desempeño docente; se puede establecer en desempeño como comportamiento observable que puede ser descrito y/o medido,

responsabilidad, es decir, referencia a la actividad general de la profesión y por último el resultado quiere decir la referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación

El nivel de conocimiento, el docente capacitado tiene suficiente conocimiento del contenido académico, el mismo conocimiento que ayudará a los estudiantes a construir su aprendizaje. Asimismo, deben tener los conocimientos técnicos y pedagógicos que les ayuden a alcanzar los resultados de aprendizaje esperados. De ese modo mejorar las características de los alumnos de forma individual y grupal.

En el actuar del profesor, mencionamos 4 dimensiones en el desempeño docente. Minedu, (2016)

*Preparación de aprendizaje;* es como planificas tu trabajo educativo, que se realiza a través de los respectivos planes de estudio, conferencias y sesiones de estudio; Todo en el marco del enfoque multicultural integral que impulsa el Estado peruano. El Minedu (2016), aborda el desarrollo de este tema: La misión educativa no se identifica exclusivamente con la educación escolar, sino que incluye muchos aspectos. El desarrollo de la inteligencia es una parte importante pero no exclusiva de la educación. El aprendizaje requiere habilidad, motivación y esfuerzo. Si no promueve su voluntad, no podrá hacer esfuerzos para aprender y desarrollar sus propias habilidades. Es por ello, que el docente debe:

- Conquistar la enseñanza de las disciplinas que aplica.
- Organizar objetivos y argumentos de acuerdo al marco de la curricula y de las características de los estudiantes.
- Los métodos de evaluación llegan a estar alineadas con el propósito para el aprendizaje, las disciplinas enseñadas y los marcos curriculares nacionales, todo ello permiten que todos los estudiantes demuestren lo que han aprendido.

*Enseñanza de aprendizaje;* Minedu (2016) incluye estudiantes líderes con un constructo donde se valora la inclusión y la diversidad en todas sus manifestaciones. Implica la conciliación pedagógica del maestro en el desenvolvimiento de entornos propicios para aprender, la gestión de temas, la motivación de los alumnos

habituales, la ejecución de diversas estrategias y procedimientos de evaluación, así como el uso de ayudas didácticas adecuadas y relevantes. Incluye el uso de diferentes estándares y instrumentos para facilitar la identificación de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, así como aspectos de la enseñanza que necesitan mejorar.

*Participación en la gestión;* el Minedu (2016) demuestra en el contexto de buen logro educativo, que la participación incluye realizar gestiones acerca de la escuela o de su entorno escolar desde un fin democrático de formación de la sociedad de aprendizaje. Donde exista un diálogo efectivo con los diferentes actores de la sociedad educativa, donde haya involucramiento para elaborar, e implementar y evaluar el estudio educativo, de esta manera contribuya a la creación de un entorno propicio. También se da la apreciación y respeto de la sociedad y sus peculiaridades, y tiene que haber responsabilidades mutuas entre las familias para lograr que el estudiante logre sus metas.

Por lo tanto, la participación corresponde a roles, que vienen a ser la agrupación de patrones de comportamiento esperados y patrones asignados a un individuo. La participación de la familia y la sociedad en el desarrollo de actividades que conduzcan al mejoramiento de los cimientos físicos y psicológicos, conduciendo a la formación de una sociedad con metas fijadas.

*Desarrollo profesionalidad;* incluye esta dimensión de desempeño docente, profesionalismo, identidad laboral y práctica que dan valor al desenvolvimiento de la comunidad docente (Minedu, 2016).

Un docente, es una persona que piensa en acciones, qué hacer y qué hará para lograr buenos resultados en la comunidad educativa en donde ejerce su trabajo. Referida a la reflexión sistemática sobre sus prácticas educativas, sobre los pares, la realización de la faena en conjunto, la cooperación con los iguales y su involucramiento en las acciones de crecimiento profesional. Donde prima responsabilidades en el proceso educativo y el resultados de ello. (Minedu, 2016), conocimiento creado o reconstruido a partir de la práctica, en forma de conocimiento dinámico y situacional,

difícil de reducir reglas y procedimientos; pero a través de la observación y la reflexión, es posible interpretar este conocimiento para poder utilizarlo.

Los docentes deben tener una calificación profesional previa, y durante su servicio en una institución educativa, deben tener el deseo de recibir formación de posgrado, aspirar a ocupar cargos, producir materiales didácticos, ser docentes. Investigar, contribuir al desarrollo de la sociedad y principalmente desde la educación.

La presente trabajo se justifica:

Desde un enfoque teórico: El poner en práctica este estudio permitira tener un amplio conocimiento cognitivo y empírico de la asociación entre el entorno institucional y la actividad pedagógica y, sobre todo, busca nuevas soluciones a problemas relacionados con el conflicto institucional, que servirán de base para este estudio y otros.

En el aspecto práctico: Los resultados de este estudio serán utilizados para ampliar las acciones correctivas que se puedan tomar en bien de la institución, las cuales se plasmarán en actividades como la elaboración de talleres reforzando la importancia del ambiente organizacional, dirigido a profesores, para tener un ambiente favorable. Organizar y mejorar el desempeño educativo.

En el aspecto metodológica: La importancia de la metodología radica en que mediante la aplicación del método científico se diseñan herramientas de investigación, que serán validadas por expertos.

Los resultados tienen un beneficio social porque mediante el cual se tendrá en cuenta dentro de la planificación del Plan de Trabajo y Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa N°21626 “Jesús de Nazaret” para plantear planes de mejora y velar por mantener y mejora el clima institucional que se encuentra muy estrechamente relacionada al desempeño docente.

Desde instante de vista científico, estos resultados accedera ser partida de demás investigaciones y formar parte de los antecedentes a ser comparados por otros investigadores.

La situación *problemática*; en el contexto internacional encontramos a las instituciones educativas en cambios contantes donde exige el buen desempeño de

todos los actores educacionales. Aun es un reto que los integrantes de esta colectividad desarrollen una faena en equipo al logro de metas compartidas, donde exista un entorno armonioso, donde el docente pueda desenvolverse con confianza. De las condiciones del entorno dependerá como se desenvuelven los miembros y cómo este motive en su desempeño y rendimiento profesional, lo que permitirá medir el logro de objetivos comunes a obtener.

En la I.E. N° 21626 “Jesús de Nazaret”, encontramos problemas como: falta de liderazgo compartido, existe conflictos interpersonales, el docente, directivos se resisten al cambio y no hay compromiso de cambio, afectando su desempeño laboral dentro de las aulas e influyendo de modo negativo en el desenvolvimiento de ellos mismos.

En tal sentido, si permanece este problema negativo y no hacen una mea culpa los integrantes de esta institución con sus actitudes negativas crean espacios desagradables en el ambiente laboral y no se obtendrá buenos resultados y de esta forma afectará a la plana estudiantil.

Para lograr superar estos problemas es necesario que dentro de la I.E N° 21626 Jesús de Nazaret, se desarrolle estrategias de trabajo como: Fomentar canales de comunicación en forma horizontal, con el único propósito de contar con un ambiente de trabajo que garantice un buen desempeño.

De esta manera quedando el enunciado: ¿Cuál es la relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente de la I.E. N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021?

*Conceptualmente definimos:*

Clima institucional: Es la manera de como percibes el entorno en el que una persona realiza su trabajo diario, lo que incide en su comportamiento en la organización. Álvarez (2017)

Desempeño docente: Son normas de trabajo que deben tener los docentes para desarrollar su valiosa labor hacia futuras generaciones. Zulueta, (2015)

*Definición operacional:*

El clima institucional, se medirá a partir de 20 ítems distribuidas en 4 dimensiones y cuyos valores de medición están dados: Totalmente en desacuerdo (0); En desacuerdo (1); De acuerdo (2) y Totalmente de acuerdo (3). Estos resultados se convirtieron mediante un baremo en: Bueno [40 – 60]; Regular [20 -40 > y Deficiente [0- 20 >.

El desempeño docente, se evaluará con 16 ítems distribuidas en 4 dimensiones. Cuyos valores estan dados: Totalmente en desacuerdo (0); En desacuerdo (1); De acuerdo (2) y Totalmente de acuerdo (3). Estos resultados se convirtieron mediante un baremos en: [32 – 48]; Regular [16 - 32 > y Deficiente [0- 16 >.

Con respecto a la *operacionalización de la variable*; se da en base a la siguiente:

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>
Clima institucional	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sinceridad</li> <li>✓ Diálogo fluido</li> <li>✓ Contenido mental</li> <li>✓ transmisión de ideas concordantes</li> </ul>	1,2,3,4,5
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revaloración</li> <li>✓ Incentivar al cumplimiento de logros</li> <li>✓ Circunstancias de trabajo</li> </ul>	6,7,8,9,10
	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Imparcialidad</li> <li>✓ Clima de credibilidad</li> <li>✓ Conocer las cualidades</li> <li>✓ Confianza para solucionar conflictos</li> <li>✓ Buena Autoestima</li> </ul>	11,12,13,14,15
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promueve el trabajo en equipo</li> <li>✓ Participación en actividades</li> <li>✓ Demuestra actitud positiva</li> </ul>	16,17,18,19,20
Desempeño docente	Preparación de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conocimeinto actual y comprender las disciplinas</li> <li>✓ Conocimeinto actualizados de las materias y prácticas pedagógicas</li> </ul>	1,2,3,4
	Enseñanza de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Resolver conflictos en base al diálogo con los estudiantes valores</li> <li>✓ Estrategias pedagógicas</li> <li>✓ Método y técnica para evaluar</li> <li>✓ Resultados de evaluación</li> </ul>	5,6,7,8

	Participación en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Interacción entre maestros</li> <li>✓ Trabajo colaborativo</li> </ul>	9,10,11,12
	Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Experiencias significativas</li> <li>✓ Generaciones de políticas educativas</li> <li>✓ Principio en ética profesional</li> <li>✓ Toma de firmeza</li> </ul>	13,14,15,16

La hipótesis, quedó planteado de la siguiente manera:

Existe relación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021

Las hipótesis específicas:

Existe relación positiva y significativa entre la comunicación institucional y el desempeño docente del nivel primaria de la I.E. N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021

Existe relación positiva y significativa entre la motivación institucional y el desempeño docentes del nivel primaria de la I.E. N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021

Existe relación positiva y significativa entre la confianza institucional y el desempeño docentes del nivel primaria de la I.E. N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021

Existe relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo institucional y el desempeño docente del nivel primaria de la I.E. N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021

Para dar respuesta a las afirmaciones y seguir la hipótesis, nos planteamos los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docentes del nivel primaria de la Institución Educativa. N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la comunicación institucional y desempeño docente del nivel primaria de la I.E N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021

Determinar la relación entre la motivación institucional y desempeño docente del nivel primaria de la I.E. N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021

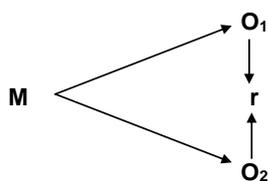
Determinar la relación entre la confianza institucional y desempeño docente del nivel primaria de la I.E. N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021

Determinar la relación entre el trabajo en equipo institucional y desempeño docente del nivel primaria de la I.E. N° 21626 Jesus de Nazaret, Supe – 2021

## METODOLOGÍA

El presente estudio de investigación es de tipo básica. Carrasco, (2019), refiere que la investigación básica es la interpretación de las variables en su condición natural sin cambiar ni alterar nada. En este modelo de investigación, el objetivo es determinar la existencia de acuerdo al marco teórico en el mismo sentido, la investigación se limita al nivel descriptivo del grado de correlación.

diseño no experimental porque no hay variable para manipular; eso significa que no tenemos un grupo de prueba. Es integral, ya que estudia materias y temas de investigación de diferentes épocas al mismo tiempo. Es una correlación porque le interesa las dos variables sus relaciones. (Hernández et al., 2014). Cuyo esquema es:



Donde:

M = 16 profesores de la Institución Educativa. N° 21626 “Jesús de Nazareth”

O<sub>1</sub>, = Clima institucional.

O<sub>2</sub> = Desempeño docente.

r = Relación de las dos variables.

Para seleccionar la población y muestra no se tuvo que emplear fórmula estadística debido a que solo constituyeron los 16 pedagogo de ambos sexos de la I.E. N° 21626 “Jesús de Nazareth” de Supe.

**Tabla 1**

*Población y muestra de pedagogos del nivel primaria de la I.E. N° 21626*

Nivel	Sexo		Total
	V	M	
Primaria	09	07	<b>16</b>

**Fuente:** Cuadro de asignación de Personal (CAP)

Para la selección de los instrumentos e técnicas

Técnicas de recolección: Encuesta: consiste en una lista de preguntas escritas que los maestros pueden leer y responder por escrito. El propósito de las encuestas era recopilar información sobre las opiniones y actitudes de las personas, así como sobre lo que lograron como resultado del aprendizaje. Según Gómez, (2012), quien manifiesta, que es una técnica para el uso de recoger datos , opiniones (p.438).

Instrumento de recolección: Un cuestionario es un conjunto de preguntas cuidadosamente preparadas sobre los hechos y aspectos de interés para el estudio. según (sierra, 2007), El instrumento empleado para medir el clima institucional fue el cuestionario que tiene 20 ítems distribuidas en 4 dimensiones: comunicación, motivación, confianza y trabajo en equipo, y cuyos valores de medición están dados: Totalmente en desacuerdo (0); en desacuerdo (1); de acuerdo (2) y totalmente de acuerdo (3). Estos resultados se convirtieron mediante un baremo en: Bueno [40 – 60]; Regular [20 -40 > y Deficiente [0- 20 >.

El desempeño docente, se evaluó con 16 ítems distribuidas en 4 dimensiones como: Enseñanza de aprendizaje; preparación de aprendizaje Participación en la gestión y Desarrollo profesional. Cuyos valores estan dados: Totalmente en desacuerdo (0); En desacuerdo (1); De acuerdo (2) y Totalmente de acuerdo (3). Estos resultados se convirtieron mediante un baremos en: [32 – 48]; Regular [16 - 32 > y Deficiente [0- 16 >.

**Tabla 2**

*El cuestionario sobre el clima institucional estuvo formado por*

Dimensiones	N. ítems	peso %
Confianza	5 ítems	25%
Comunicacion	5 ítems	25%
Motivacion	5 ítems	25%
Trabajo en equipo	5 ítems	25%

**Fuente:** Elaboracion Propia del autor

Las alternativas del cuestionario fueron los siguientes: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, cuyo rango

empleado para medir la variable clima institucional fueron: Deficiente, regular y bueno.

**Tabla 3**

*Las categorías son:*

Clima institucional	D1: Confianza	D2: Comunicación	D3: Motivación	D4: Trabajo en equipo
Deficiente [0-15 >	Deficiente [0-4 >	Deficiente [0-4 >	Deficiente [0-4 >	Deficiente [0-4 >
Regular [15-30 >	Regular [4-8 >	Regular [4-8 >	Regular [4-8 >	Regular [4-8 >
Bueno [30-45]	Bueno [8-12]	Bueno [8-12]	Bueno [8-12]	Bueno [8-12]

**Fuente:** Elaboracion Propia

**Tabla 4**

*El cuestionario se organizo de este modo*

Dimensiones	ítems	%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	5 ítems	25%
Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	5 ítems	25%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	5 ítems	25%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	5 ítems	25%

**Fuente:** Elaboracion Propia

Las alternativas acerca del cuestionario para el desempeño docente fueron los siguientes: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. La jerarquía empleada permite cuantificar el desempeño pedagogo: Deficiente, Regular y Bueno.

**Tabla 5**

*Los valores son:*

Desempeño docente	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
Deficiente [0-20>	Deficiente [0-5 >	Deficiente [0-5 >	Deficiente [0-5 >	Deficiente [0-5 >
Regular [20-40>	Regular [5-10 >	Regular [5-10 >	Regular [5-10 >	Regular [5-10 >
Bueno [40-60]	Bueno [10-15]	Bueno [10-15]	Bueno [10-15]	Bueno [5-15]

**Fuente:** Propia elaboración

Se utilizó estadística descriptiva para procesar y analizar los datos, teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones de las variables. Para ello se definieron métricas de tendencia central y posicional, sistematizándolas en tablas e imágenes.

## RESULTADOS

Test a educadores; como instrumento medibles de variables, 2 cuestionarios anónimo aplicando la escala de Likert, que está dirigido en una muestra de 16

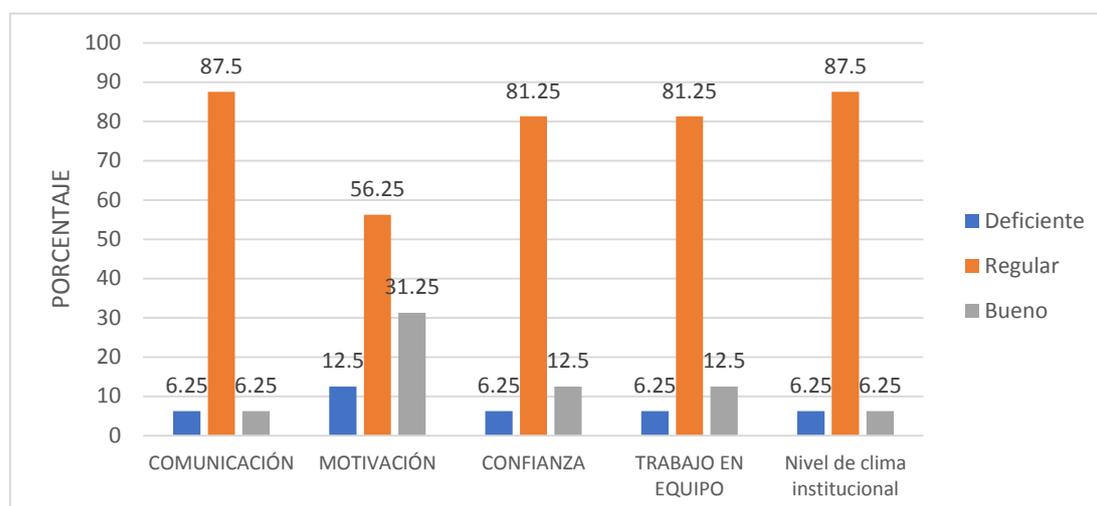
docentes que elaboran en la I.E. N° 21626, Supe- Barranca, con procesamiento IBM SPSS, V.25

**Tabla 6**

*Nivel de clima institucional en maestros de la I.E. N° 21626, Supe, Barranca, 2021*

NIVEL	COMUNIC.		MOTIVA.		CONFIANZA		TRABAJO EN EQUIPO		Nivel de clima institucional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	1	6.25	2	12.5	1	6.25	1	6.25	1	6.25
Regular	14	87.5	9	56.25	13	81.25	13	81.25	14	87.5
Bueno	1	6.25	5	31.25	2	12.5	2	12.5	1	6.25
Total	16	100	16	100	16	100	16	100	16	100

**Fuente:** Resultados adquiridos al aplicar el Cuestionario sobre el clima institucional



**Figura 1.** El clima institucional según docentes de la I.E. N°21626

**Fuente:** Tabla 6

En la presente tabla 6 y figura 1 se presentan los resultados que arrojo al aplicar el instrumento para hallar el clima institucional desde la percepción de los profesores de la I.E N° 21626, Supe- Barranca, 2021. Podemos observar, que el 6,25% que representa a 1 docente percibe un deficiente nivel de clima institucional; el 85.5% que representan a 14 docentes perciben un clima institucional regular y solo 1 profesor que representa el 6,25% percibe un buen nivel del clima institucional en la I.E. N°21626, Supe- Barranca, 2021

En lo que corresponde al nivel de comunicación en los docentes. determina el

6.25% que representa a 1 docente percibe como deficiente; el 87.5% que representa a 14 docentes perciben de manera regular, y 1 docente que representa el 6.25% percibe como bueno.

Con referente al nivel de motivación; observamos que 2 profesores se ubican con un 12,5% como deficiente; de 9 profesores, el 56,25% se ubican en un nivel regular y los 5 profesores que es el 31.25% perciben un buen nivel de motivacional.

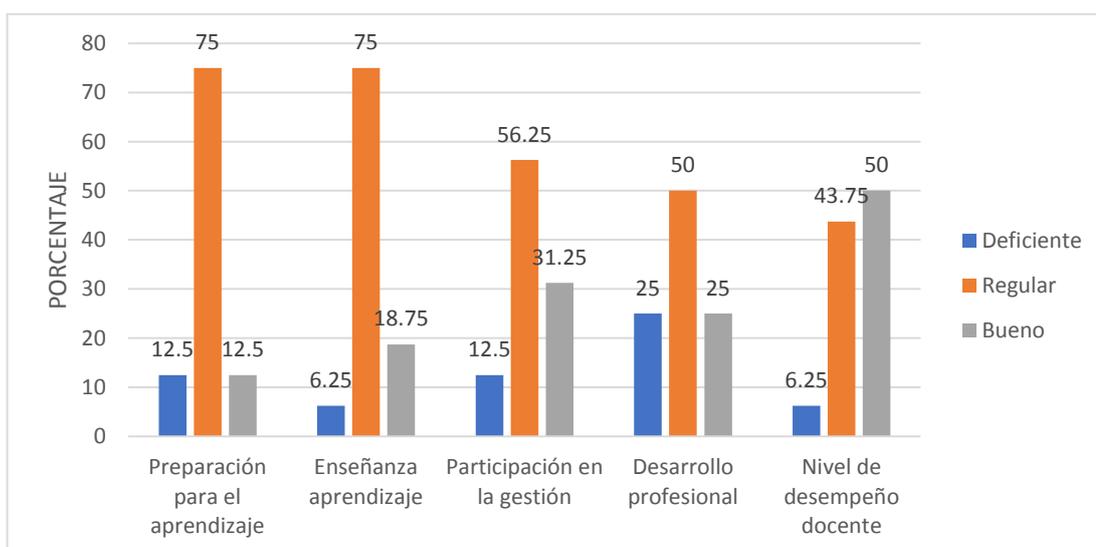
En cuanto al nivel de confianza, tenemos a un profesor que representa el 6,25% en el nivel deficiente; asimismo, hay 13 docentes que representan el 81,25% que se ubican en nivel regular y 2 profesores que representan el 12,5% tienen buen nivel respecto a la confianza.

Finalmente, en la dimensión del nivel de trabajo en equipo. Observamos que 1 profesor, que representa el 6.25% tiene un nivel deficiente; 13 profesores que representa el 81.25% se ubican en el nivel regular y 2 profesores que representa el 12.5% el trabajo en equipo es de buen nivel.

**Tabla 7**  
*Desempeño docente de la I.E. N° 21626, Supe- Barranca, 2021*

NIVEL	Preparación de aprendizaje		Enseñanza de aprendizaje		Participación en la gestión		Desarrollo profesional		Nivel de desempeño docente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	2	12.5	1	6.25	2	12.5	4	25	1	6.25
Regular	12	75	12	75	9	56.25	8	50	7	43.75
Bueno	2	12.5	3	18.75	5	31.25	4	25	8	50
Total	16	100	16	100	16	100	16	100	16	100

**Fuente:** Resultados adquiridos al aplicar el cuestionario sobre desempeño docente.



**Figura 2.** Desempeño según docentes de la I.E. N°21626

**Fuente:** Tabla 7

A continuación se, demuestra los datos obtenidos al aplicar el cuestionario sobre el desempeño docente en la I.E. N° 21626, Supe- Barranca, 2021

En la tabla 7, se puede visualizar que el nivel de desempeño docente, solo hay un docente que representa el 6,25% en el nivel deficiente; el 43,75% que representa 7 profesores están en un regular nivel y el 50% de 8 profesores se posicionan como bueno en el nivel .

Así mismo al nivel de elaboración de aprendizaje en la I.E. N° 21626. Se observó que el 12,5% que representa a 2 profesores se localiza en el nivel deficiente; el 75% de 12 profesores se ubican en el nivel regular y en el nivel bueno se ubican 2 docentes que representa el 12,5%.

Respecto al nivel de enseñanza de aprendizaje en la I.E. N° 21626. Se puede constatar que el 6,25% que equivale a un educador se ubica en el nivel deficiente; el 75% de 12 educadores se ubican en el nivel regular y el 18,75% de 3 educadores se ubican en el nivel bueno.

En lo que se refiere al nivel de participación en la gestión dentro de la I.E, el 12,5% de 2 profesores se ubican en el nivel deficiente; el 56,25% de 9 profesores están en regular y el 31,25% de 5 profesores se ubican en el nivel bueno.

Por último, en el nivel de desarrollo profesional, el 25% de 4 educadores está en deficiente nivel; el 50% (8) profesores se ubican en el nivel regular y el 25% de 4

profesores se ubican en el nivel bueno.

### **Constratación de hipótesis específicos N° 01**

1: Plantear la hipótesis del estudio.

**Ho:  $\rho = 0$**

La comunicación no se relaciona ni positivamente, ni significativamente con el desempeño docentes en la escuela primaria N° 21626, Supe- Barranca, 2021

**Ha:  $\rho \neq 0$**

La comunicación se relaciona de manera positiva y significativa al desempeño en docentes de la institución N° 21626, Supe- Barranca, 2021

**2: significancia :  $\alpha = 0,05$**

**3: Comprobación la prueba estadística :**

Se procesó la información en el Software SPSS V.25 utilizando el coeficiente r de Pearson. Fue desarrollado sistemáticamente con la programación de computadoras en mente. Como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 8**

*Relación entre la comunicación institucional y desempeño pedagogo de la Institución Edicativa N° 21626, Supe – 2021*

		Comunicación	Desempeño docente
Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,517*
	Sig. (bilateral)	.	,040
	N.	16	16
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,517*	1,000
	Sig. (bilateral)	,040	.
	N	16	16

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 8; observamos que existe correlación positiva de 0,517 respecto al estudio, comunicación y desempeño docente. Según lo encontrado es positiva la relación. Así también, observamos en la tabla tenemos el valor p de 0,040 existe correlación significativa.

Se toma de decisiones. Al tener como resultado una correlación de 0,517 según Pearson y un p:0,040 podemos decir que la relación es positiva y significativa rechazamos la Hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis alterna es decir, que hay una

relación positiva y significativa entre comunicación y desempeño docente de la I.E. N° 21626, Supe- Barranca, 2021

**Contrastación de las hipótesis específicas N° 02:**

1: Plantear la hipótesis.

**Ho:  $\rho = 0$**

La motivación no se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño docente de la Institución Educativa. N° 21626, Supe- Barranca, 2021

**Ha:  $\rho \neq 0$**

La motivación se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño docente en la Institución Educativa. N° 21626, Supe- Barranca, 2021

2: **significancia:**  $\alpha = 0,05$

**3: Comprobación de la prueba estadista:**

Para procesar la información utilizamos el software estadístico SPSS V.25, se utilizó a Pearson. Se incremento de manera organizada tomando en cuenta programa informático. Como mencionaremos en la tabla siguiente

**Tabla 9**

*Relación que existe entre la motivación institucional y desempeño docente del nivel primaria de la I.E. N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021*

		Motivación	Desempeño docente
Motivación	Coefficiente de correlación.	1,000	,585*
	Sig. (bilateral)	.	,017
	N	16	16
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,585*	1,000
	Sig. (bilateral)	,017	.
	N	16	16

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 9 hay 0,585 de coeficiente correlacional entre la variable motivación y desempeño del profesor, con un p 0,017 que indica correlación significativa.

Se toma la decisión. Teniendo en consideración según lo encontrado por Pearson un coeficiente de correlación de 0,585 y un p-de 0,017 decimos que hay correlación positivamente y significativa en cuanto a la dimensión 2 y la variable 2 por ello se rechaza la Ho y se acepta la Ha, entonces podemos decir, que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y desempeño docente de la I.E. N° 21626, Supe- Barranca, 2021

**Contrastación de las hipótesis específicas N° 03:**

1: planear la hipótesis .

**Ho:  $\rho = 0$**

No existe relación ni positiva ni significativa entre el nivel de confianza con el desempeño del maestro en la I.E. N° 21626, Supe- Barranca, 2021

**Ha:  $\rho \neq 0$**

La confianza se relaciona positiva y significativa con el desempeño del docente en la I.E. N° 21626, Supe- Barranca, 2021

2: **significancia:**  $\alpha = 0,05$

**3: Comprobación la prueba estadística:**

Para procesar la información se usó el software estadístico SPSS V.25 utilizando el coeficiente r de Pearson. Fue desarrollado sistemáticamente con la programación de computadoras en mente. Como se muestra en la siguiente tabla:

*Relación entre la confianza institucional y desempeño docente del nivel primaria de la I.E. N° 21626, Supe – 2021*

		Confianza	
		Desempeño docente	
Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,571*
	Sig. (bilateral)	.	,021
	N	16	16
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,571*	1,000
	Sig. (bilateral)	,021	.
	N	16	16

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 10 muestra que hay correlación de r:0,571 con un valor de p:0,021 indicando correlación significativa.

Encontramos 0,571 de correlación y  $p = 0,021$  lo que significa correlación positiva y significativa para las dimensiones 3 y la variable 2 (confianza y desempeño docente) por ende, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir, que hay relación positiva y significativa entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la I.E. N°21626, Supe- Barranca, 2021

**Contrastación de las hipótesis específicas N° 04:**

1: planear la hipótesis de estudio

**$H_0: \rho = 0$**

El trabajar en equipo no se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 21626, Supe- Barranca, 2021

**$H_a: \rho \neq 0$**

El trabajar en equipo se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 21626, Supe- Barranca, 2021

2: **significancia:**  $\alpha = 0,05$

**3: Comprobación de la prueba estadística:**

Los datos procesados se efectuaron haciendo uso el software estadístico SPSS V.25 utilizando el coeficiente  $r$  de Pearson. Fue desarrollado sistemáticamente con la programación de computadoras en mente. Como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 11**

*Relación entre el trabajo en equipo institucional y desempeño docente del nivel primaria de la I.E. N° 21626 Jesus de Nazaret, Supe – 2021*

		D4	Variable 2
		Trabajo en	Desempeño
		equipo	docente
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,597*
	Sig. (bilateral)	.	,015
	N	16	16
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,597*	1,000
	Sig. (bilateral)	,015	.
	N	16	16

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 11 indica que se obtiene un coeficiente de correlación de 0,597 con un valor de un p 0,015 que indica correlación positiva y significativa.

Toma de decisiones. Teniendo como resultados una correlación según Pearson de 0,597 y un p 0,015. Se deja en conocimiento que hay correlación estadísticamente positiva y significativamente en cuanto se refiera a la dimensión 4 y la variable 2 entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de estudio: hay significancia y relación positiva entre el desarrollo del trabajo en equipo y desempeño del docente en la I.E. N° 21626, Supe- Barranca, 2021

### **Constratación de Hipotesis**

#### **Contratación de la hipótesis general**

El clima de una entidad se vincula de manera positiva y significativamente al desempeño docente en la I.E. N°21626, Supe- Barranca, 2021.

1: Plantear la hipótesis del presente estudio.

Ho:  $\rho = 0$

El clima no se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño docente en la I.E. N°21626, Supe- Barranca, 2021

Ha:  $\rho \neq 0$

El clima se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño docente en la I.E. N°21626, Supe- Barranca, 2021

2: **Significancia** :  $\alpha = 0.05$

#### **3: Comprobación de la prueba estadística :**

Los datos se procesaron mediante el SPSS V.25, usando la relación de Pearson. La fórmula se ejecutó en orden utilizando un programa informático. Así se observa los resultados de la siguiente tabla.

**Tabla 12***Relación entre el clima institucional y el desempeño docente*

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,783**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,783**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Según la tabla 12 indica la existencia correlacional a 0,783 un p-valor a 0,000 correlación positiva y significativa.

Se toma la decisión. Según lo obtenido tenemos una correlación de Pearson de 0,783 con p:0,000 indicando correlación positiva ,significativa entre la variable clima y desempeño docente, rechazando  $H_0$  y aceptando la  $H_a$ , que hay una relación positiva y significativa entre el clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa. N°21626, Supe- Barranca, 2021

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La finalidad de la investigación concluye en comprobar la correlación del clima en la institución educativa “Jesús de Nazaret” distrito de Supe, Barranca y el desempeño del docente. Considerando, que el clima institucional son situaciones y condiciones en la labor del trabajo que emplean como elementos: la comunicación, motivación, confianza y trabajo en equipo; por ello, el desenvolvimiento docente se entiende como un componente que establece el bienestar personal en su labor profesional.

Al elaborar la discusión lo realizamos contrastando la información encontrados y argumentados en la parte del marco teórico y los antecedentes, por ello, daremos a conocer a partir de la hipótesis principal: El clima en la entidad se relaciona de manera positiva y significativamente con el desempeño en los profesores en la I.E. N° 21626, Supe- Barranca - 2021, dentro de los resultados encontramos según Pearson  $r= 0,783$  donde indica buen nivel positivo respecto al clima organizacional; por lo tanto, existe buen nivel de desempeño en docentes con lo que queda comprobada la hipótesis general.

El estudio concuerda con Alvares (2017), quien en su trabajo llega a concluir que había asociación moderada con  $r: 0,683$  respecto al clima de las entidades educativas y el desempeño del educador en la I.E. N° 5117 en Ventanilla.

Para la primera hipótesis específico respecto a la comunicación en las instituciones se asocia de una manera directa con el desempeño pedagogo de la I.E. N° 21626, Supe- Barranca - 2021, entonces en el estudio tenemos como resultado según la correlación de Pearson  $r=-5,17$  quedando demostrado según hipótesis. Campos (2017) coincide con lo obtenido al determinar que hay asociación con un nivel de significancia moderada 0,021 respecto a nivel comunicacional, clima en las instituciones y el desenvolvimiento del profesor en la I.E. de Bellavista.

Según la segunda hipótesis específica respecto a motivación dentro de las instituciones se asocian directamente con el desempeño docentes en la I.E. N° 21626 Supe- Barranca- 2021, encontramos según la correlación de Pearson un  $r=5,85$  quedando demostrada esta hipótesis. Así tenemos a Medina (2018) quien coincide

toda vez que hay asociación de moderado nivel con un 0,008 de significancia entre el nivel motivacional y el desempeño del maestro en la institución educativa. de Bellavista 2016.

Según la tercera hipótesis específica permite conocer sobre la confianza de la institución, si se relaciona positivamente y significativamente a razón del desempeño docentes en la I.E. N°21626, Supe, Barranca, encontramos según Pearson un  $r=0,571$  quedando demostrada la hipótesis.

Según la cuarta hipótesis específica sobre participación de las instituciones se relaciona de modo positivo y significativamente respecto al desempeño docente en la I.E. N° 21626, Supe- Barranca, encontramos según Pearson un  $r=5,97$  lo que confirma la hipótesis.

## CONCLUSIONES

En la determinación de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente se estableció que un índice de 85.5% identifica un clima institucional regular y el 50% de desempeño docente bueno establecen y confirman que ambas variables están vinculadas con una correlación de Pearson una  $r=0,783$  y  $P= 0,000$

Existe correlación positiva y significativa alta con la dimensión la comunicación y el desempeño docente, al obtener una  $r =0,517$  y un valor de  $P= 0,40$

Existe correlación positiva y significativa alta con la dimensión la motivación y desempeño docentes, al obtener una  $r: 0,585$  y un valor de  $P= 0,17$ .

Existe correlación positiva y significativa alta con la dimensión la confianza y el desempeño docente al obtener una  $r= 0,571$  y  $P= 0,21$

Existe correlación positiva y significativa alta con la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docentes, al obtener una  $r: 0,597$  y un valor  $P= 0,15$ .

## **RECOMENDACIONES**

Se sugiere al directivo de los centros educativos plantear nuevas políticas de educación donde se fomente una cultura comunicacional entre todos los que pertenecen al círculo institucional a fin de lograr un pacto cordial, amable y respetuoso procurando un clima armonioso.

A las autoridades de la institución educativa se les recomienda mantener el ambiente laboral favorable, a fin de lograr el cumplimiento de sus funciones de manera satisfactorio.

A los directivos de las Instituciones educativas deben de fomentar actitudes dinámicas que propicie confianza y motivación en los maestros con el fin de garantizar un clima favorable para el fortalecimiento y crecimiento educacional

## **AGRADECIMIENTO**

A los maestros por su ayuda, paciencia y sobre todo compartir sus experiencias profesionales de la misma manera a mi familia por darme fuerza de seguir adelante en mi carrera profesional.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el redimiento académico de los alumnos de la I.E. Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. Maestría en educación, Gestión, Evaluación y Calidad, Universidad de Antioquia.
- Campos, H. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 80207 Cushuro- Sanagorán 2014*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- DCN. (2019). *Currículo Nacional Nacional de la Educación Básica*. Ministerio de educación del Perú. Lima.
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente en el colegio de educación secundaria*. . Perú.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de investigación*. Mexico: Red Tercer Milenio.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*. Tesis de maestría., Universidad de Piura, Lima .
- Lozano, A. (2019). *Clima institucional y desempeño docente*. Huancavelica - Peru.
- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Ecuador- Quito.
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda Vista, Chiapas*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Mexico - Chiapas.
- Minedu. (2016). *Marco de buen desempeño docente*. Lima.

- Muñoz, R. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente: El caso de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Morococha – Junin, en el año 2013*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Peña, H. (2017). *Clima organizacional "una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. Ecuador.
- Peña, M., Díaz, M., & Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas*.
- Pérez, A. (2007). *Aprender a enseñar. La construcción de conocimiento en la formación del profesorado* (6ta edición ed.). Madrid.
- Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. Maestra en Docencia Universitaria , Universidad César Vallejo, Lima.
- Rivera, N. (2020). *Clima organizacional y desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo –Huacho 2019*. Universidad Nacional José Fautino Sánchez Carrión, Huacho.
- Vázquez, S., Bernal, J., & Lies, M. (Octubre - diciembre de 2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 79-97.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*. Maestría en Gerencia Empresarial, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua., Managua.
- Zulueta, J. (2015). *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa "José María Monzón Hernández" - distrito de Chalamarca, Chota*. UNiversidad Nacional de Cajamarca, Chota.



## ANEXOS

### ANEXO N° 01:

#### CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL

Estimados docentes se busca recoger su percepción acerca de los parámetros de la siguiente investigación

A continuación, siga usted las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- No deje preguntas sin contestar
- Marca con una X en solo uno de los cuadros de cada pregunta

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

N°	ITEMS	valor			
		0	1	2	3
	<b>Dimension 1                      Comunicación</b>				
1	Concuera Ud. En la veracidad y fluidez del diálogo dentro de la institución educativa				
2	Hay emisión de ideas coherentes en al institución educativa				
3	Es oportuna la rapidez del traslado de la información				
4	Existe un buen nivel de aceptación del contenido mental expresado por los docentes				
5	En la institución educativa donde labora se oculta información				
	<b>Dimension 2                      Motivacion</b>				
6	Esta de acuerdo con las medidas de revalorización del docente en la institución educativa				
7	Los incentivos en sus competencias profesionales son suficientes				
8	Las condiciones de trabajo son motivantes				
9	El profesorado se siente motivado en la institución educativa				
10	El profesorado se siente satisfecho con la valoración que se le da a su prestigio profesional				
	<b>Dimension 3                      Confianza</b>				
11	Recibe Ud. Un trato justo y equitativo sin ningun tipo de diferencias de parte de su autoridad				
12	Percibe Ud. Un clima de credibilidad de parte de sus colegas y autoridades				
13	Reconozco y aprecio las cualidades de mis compañeras				

14	Me gusta enfrentar y actuar con rapidez en la solución de conflicto				
15	Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la institución educativa				
	<b>Dimension 4 Trabajo en equipo</b>				
16	Promueve e impulso el trabajo en equipo				
17	Estimulo y refuerzo la participación de todos				
18	Participo activamente en las actividades programadas por la institución.				
19	Cuando trabajo en grupo lo conduzco aunque este expuesto facilmente				
20	Uds. demuestra una actitud positiva cuando trabaja en equipo				



## ANEXO N° 02:

### CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados docentes se busca recoger su percepción acerca de los parámetros de la siguiente investigación

A continuación, siga usted las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- No deje preguntas sin contestar
- Marca con una X en solo uno de los cuadros de cada pregunta

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

N°	ITEMS	valor			
		0	1	2	3
	<b>Dimension 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>				
1	Los docentes demuestran estar actualizados en comprensión de las disciplinas de su área curricular				
2	En la institución educativa los docentes demuestran conocimientos actualizados de las teorías y prácticas pedagógicas y de su didáctica				
3	Existe un buen nivel en la elaboración de la programación curricular, articulando los aprendizajes, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados				
4	Se diseñan procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad y compromiso en los estudiantes				
	<b>Dimension 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>				
5	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos y mecanismos pacíficos				
6	Existe un buen nivel de organización en el aula de forma segura y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad				
7	En la institución se propician oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales				
8	En la institución educativa se utiliza tecnología diversos y accesibles al propósito de la sesión de aprendizaje				
	<b>Dimension 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>				
9	Los docentes interactúan con sus pares intercambiar experiencias y construir un clima democrático				
10	El personal docente desarrolla proyectos de investigación,				

	innovación pedagógica y mejora de la calidad educativa				
11	El desempeño laboral docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias				
12	Los docentes integra críticamente en su enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno				
	<b>Dimension 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>				
13	El personal docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional,acordo a las necesidades de la escuela				
14	Existe un buen nivel de participación docente en la generación de políticas educativas, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas.				
15	El personal docente actua de acuerdo a los principios de la ética profesionales docente y resuelve dilemas practicos y normativos				
16	Los docentes actuan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

**Matriz de consistencia de clima institucional y desempeño docente - 2021**

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Metodologia</b>
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y desempeño docente de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe - 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación institucional y desempeño docente de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación institucional y desempeño docente de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe - 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y desempeño docente del nivel primaria de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe - 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la comunicación institucional y desempeño docente del nivel primaria de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación institucional y desempeño docente del nivel</p>	<p><b>Hipotesis general</b></p> <p>Existe relación entre el clima institucional y desempeño docente de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021</p> <p><b>Hipotesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación institucional y desempeño docente del nivel primaria de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación institucional y desempeño docente del nivel primaria de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la</p>	<p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Basica</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Poblacion y muestra</b></p> <p>La población esta conformado por 16 docentes de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe - 2021? Y la muestra se considero el total de los 16 docentes de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe - 2021?</p> <p><b>Tecnica:</b> Encuesta</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la confianza institucional y el desempeño docente de la institución educativa N° 21626 “Jesús de Nazaret”, Supe - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo institucional y el desempeño docente de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe - 2021?</p>	<p>primaria de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la confianza institucional y desempeño docente del nivel primaria de la institución educativa N° 21626 “Jesús de Nazaret”, Supe – 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo institucional y el desempeño docente del nivel primaria de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021</p>	<p>confianza institucional y edesempeño docente del nivel primaria de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021</p> <p>Existe relacion significativa entre el trabajo en equipo institucional y el desempeño docente del nivel primaria de la institución educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Supe – 2021</p>	<p><b>Instrumento:</b> cuestionario</p> <p>Procesamiento de datos: SPSS- 25 y Excel</p>
---	---	--	---

### Resultados del cuestionario clima institucional

N°	COMUNICACIÓN					D1	MOTIVACION					D2	CONFIANZA					D3	TRABAJO EN EQUIPO					D4	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20		
1	0	1	1	1	1	4	1	1	1	0	1	4	0	1	1	1	0	3	1	1	0	1	1	4	15
2	2	1	1	0	2	6	0	0	1	1	1	3	0	2	1	1	2	6	1	0	2	2	0	5	20
3	1	0	2	2	0	5	1	0	2	2	0	5	2	1	1	1	2	7	1	2	0	2	0	5	22
4	2	2	1	1	1	7	1	1	2	2	2	8	1	1	1	2	0	5	2	1	1	1	2	7	27
5	2	2	1	3	1	9	0	2	3	3	2	10	1	1	2	2	2	8	2	1	2	2	1	8	35
6	2	1	2	1	0	6	2	1	2	1	0	6	2	1	1	1	2	7	1	1	2	2	1	7	26
7	2	0	2	2	2	8	0	2	1	1	2	6	1	1	1	2	0	5	0	2	1	1	2	6	25
8	1	1	2	2	2	8	1	3	3	1	2	10	2	1	2	2	1	8	2	1	1	1	2	7	33
9	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	1	3	3	1	2	10	2	0	3	2	1	8	36
10	1	2	1	2	2	8	2	1	1	1	2	7	1	1	2	1	2	7	3	2	2	1	1	9	31
11	2	2	1	2	2	9	3	2	3	3	0	11	2	0	3	2	1	8	2	0	2	2	2	8	36
12	2	1	2	2	2	9	1	2	2	1	2	8	3	2	2	1	1	9	1	3	3	1	2	10	36
13	0	2	1	2	3	8	3	2	3	3	1	12	1	2	3	2	2	10	1	3	2	2	3	11	41
14	2	1	1	1	2	7	1	3	2	2	3	11	1	0	2	2	0	5	2	1	2	2	1	8	31
15	1	1	2	1	3	8	2	1	1	1	2	7	2	0	2	2	2	8	2	1	1	1	2	7	30
16	0	2	3	3	2	10	2	2	1	3	1	9	2	2	1	3	1	9	2	2	1	1	1	7	35

### Resultados del cuestionario desempeño docente

N°	Preparación para el aprendizaje					D1	Enseñanza para el aprendizaje					D2	Participación en la gestión					D3	Desarrollo de la profesionalidad					D4	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20		
1	0	1	0	1	1	3	1	1	1	1	0	4	0	1	0	1	1	3	1	1	1	1	0	4	14
2	1	1	1	1	0	4	2	1	1	1	0	5	1	1	1	1	0	4	0	1	0	1	1	3	16
3	1	1	2	1	1	6	0	2	1	1	1	5	0	2	2	1	2	7	1	1	2	1	1	6	24
4	1	2	1	1	1	6	2	2	3	2	2	11	0	2	1	1	1	5	0	1	0	1	1	3	25
5	1	1	1	1	2	6	0	1	0	1	1	3	1	2	1	1	1	6	0	2	2	1	2	7	22
6	0	2	2	1	2	7	1	2	1	1	1	6	0	2	2	1	2	7	1	1	1	1	0	4	24
7	2	1	2	3	1	9	1	1	1	1	2	6	0	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	26
8	1	2	3	2	1	9	3	1	1	1	3	9	2	1	2	1	2	8	1	2	3	2	1	9	35
9	1	2	1	2	3	9	1	2	1	1	1	6	3	2	2	2	1	10	0	2	2	1	2	7	32
10	3	1	1	1	3	9	0	2	2	1	2	7	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	11	38
11	3	2	2	2	1	10	1	2	1	1	1	6	2	1	2	1	2	8	3	2	2	2	1	10	34
12	1	2	1	1	1	6	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	0	2	2	1	2	7	29
13	2	1	2	3	1	9	2	2	3	2	2	11	3	2	2	1	2	10	2	2	3	2	2	11	41
14	2	1	2	1	2	8	3	2	2	2	2	11	2	1	1	1	0	5	2	1	2	1	2	8	32
15	2	1	1	2	3	9	2	2	2	1	0	7	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	11	38
16	2	2	3	2	2	11	1	2	3	2	1	9	3	2	1	2	2	10	0	2	2	1	2	7	37

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
CIENCIA Y HUMANIDADES  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: *Fernando Diaz obregon*  
 Fecha: *05/07/2022* Especialidad: *Primaria*  
 Nombre del instrumento evaluado: *Desempeño Docente*  
 Autor del instrumento: *Barreto Rodríguez, Roberto Estenio*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 21626-SUPE, 2021”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					126	57
<b>Sumatoria Total</b>				183		
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>				0.91		

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

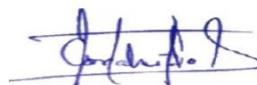
**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{183} = \boxed{0.91}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto**

.....  
MAESTRO

DNI. 15713537

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
CIENCIA Y HUMANIDADES  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: *Fernando Diaz Obregon*  
 Fecha: *5/07/2022* Especialidad: *Primaria*  
 Nombre del instrumento evaluado: *clima institucional*  
 Autor del instrumento: *Barreto Rodríguez, Roberto Estenio*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL  
PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 21626-SUPE, 2021”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				32	90	57
<b>Sumatoria Total</b>				179		
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>				0.89		

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

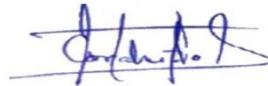
**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{179} \equiv \boxed{0.89}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto**

...MAESTRO...

DNI. 15 713537

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
CIENCIA Y HUMANIDADES  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: *Carlos Francisco Goñy Ameri*  
 Fecha: *05/07/2022* Especialidad: *Docente Universitario*  
 Nombre del instrumento evaluado: *clima Institucional*  
 Autor del instrumento: *Barreto Rodríguez, Roberto Estenio*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL  
PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 21626-SUPE, 2021”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					144	38
<b>Sumatoria Total</b>					182	
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>					0.91	

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{182} = \boxed{0.91}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

UNIVERSIDAD NACIONAL I.P.S.C.  
*Carlos Francisco Gory Ameri*  
CARLOS FRANCISCO GORY AMERI

Firma del Experto

MAESTRO

DNI 15726541

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**CIENCIA Y HUMANIDADES**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: *Carlos Francisco Goñy Ameri*  
 Fecha: *05/07/2022* Especialidad: *Docente universitario*  
 Nombre del instrumento evaluado: *Desempeño Docente*  
 Autor del instrumento: *Barreto Rodríguez, Roberto Estenio*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 21626-SUPE, 2021”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					126	57
<b>Sumatoria Total</b>				183		
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>				0.91		

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{.183} = \boxed{0.91}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

UNIVERSIDAD NACIONAL I.S.C.  
*Carlos Francisco Cortáez*  
CARLOS FRANCISCO CORTÁEZ

Firma del Experto

.....MAESTRO.....

DNI. 15726541

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
CIENCIA Y HUMANIDADES  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: *Bety Orfelina Valencia de Romaña*

Fecha: *05/07/2022* Especialidad: *Primaria*

Nombre del instrumento evaluado: *Clima Institucional*

Autor del instrumento: *Barreto Rodríguez, Roberto Estenio*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL  
PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 21626-SUPE, 2021”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			16		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				16	144	19
<b>Sumatoria Total</b>				179		
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>				0.89		

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{179} = \boxed{0.89}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto**

*Doctora*

**DNI** 29313851

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
CIENCIA Y HUMANIDADES  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: *Bety Orfelino Valencia de Romaña*  
 Fecha: *05/07/2022* Especialidad: *Primaria*  
 Nombre del instrumento evaluado: *Desempeño Docente*  
 Autor del instrumento: *Barreto Rodríguez, Roberto Estenio*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL  
PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 21626-SUPE, 2021”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					126	57
<b>Sumatoria Total</b>				183		
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>				0.91		

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{183} \div \boxed{200} = \boxed{0.91}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

 *Prof. Valenciana de Romoña*  
Dra. Sely Valenciana de Romoña  
DOCENTE DE POSGRADO

**Firma del Experto**

*Docitora*

**DNI. 29313851**