

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Clima institucional y desempeño docente del nivel Secundario de la
Institución Educativa “José Olaya” La Esperanza –Trujillo, 2023

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

Autor

FREDY ARQUÍMEDES LLARO CRUZ

Asesora (0000-0002-0074-9228)

MONTES LIZÁRRAGA CAROLINA

Chimbote – Perú

2024

ÍNDICE

PALABRAS CLAVE	iii
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	iii
TÍTULO	iv
TITLE	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	16
RESULTADOS	20
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	24
CONCLUSIONES	29
RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS.....	35

PALABRAS CLAVE

Tema	Clima institucional y desempeño docente
Especialidad	Educación

Theme	Institutional climate. Teacher performance
Spacialty	Education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima institucional y desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa "José Olaya" La Esperanza -Trujillo, 2023**" del (a) estudiante: **LLARO CRUZ FREDY ARQUIMIDES**, identificado(a) con Código N° **1317100023**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **15%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 14 de octubre de 2024



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

Clima institucional y el desempeño docente del nivel
Secundario de la Institución Educativa “José Olaya” La
Esperanza-Trujillo, 2023

TITLE

Institutional climate and teaching performance at the Secondary
level of the “José Olaya” La Esperanza-Trujillo Educational
Institution, 2023

RESUMEN

El propósito de la indagación es examinar la incidencia que tiene la situación institucional en el ejercicio educador del nivel secundario del colegio “José Olaya”, La Esperanza - Trujillo 2023. El estudio de indagación es básico y de un nivel correlacional, su estrategia está dentro de una indagación no experimental de corte transversal correlacional, además se ha considerado un grupo base o muestra de 35 educadores los que estuvieron sujetos a un cuestionario para el estudio de cada variable. El instrumento que se consideró para el recojo de datos fue el cuestionario, el cual contenía tanto a la variable clima institucional como al desempeño docente. Luego de realizar el análisis estadístico con el software SPSS 27, donde se halló el indicador de correlación de Spearman, encontrando un índice de significación inferior a 0.05 y un rho de Spearman de 0.56 entre las variables de estudio, concluyendo que el ambiente institucional influye y hay correspondencia con la práctica docente del nivel secundario de la escuela “José Olaya” - la Esperanza, 2023.

ABSTRACT

The purpose of the investigation is to examine the impact that the institutional situation has on the educational exercise of the secondary level of the “José Olaya” school, La Esperanza - Trujillo 2023. The investigation study is basic and at a correlational level, its strategy is within of a non-experimental cross-sectional correlational investigation, a base group or sample of 35 educators has also been considered, who were subject to a questionnaire for the study of each variable. The instrument that was considered for data collection was the questionnaire, which contained both the institutional climate variable and teaching performance. After carrying out the statistical analysis with the SPSS 27 software, where the Spearman correlation indicator was found, finding a significance index of less than 0.05 and a Spearman rho of 0.56 between the study variables, concluding that the institutional environment influences and There is correspondence with the teaching practice at the secondary level of the “José Olaya” school - la Esperanza, 2023.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica.

Antecedentes.

Según Baque (2021), en su indagación sobre la dirigencia y la dirección administrativa y su incidencia en el quehacer educativo en escuelas de la Unión Ecuatoriana, cuya finalidad fue encontrar la satisfacción ocupacional de los educadores está determinada por el liderazgo y la conducción administrativa que ejercen los gestores o conductores. Llegando a la conclusión que la dirigencia tiene conexión con el ambiente ocupacional, la responsabilidad institucional y el acuerdo igualitario, por el contrario, entre el desempeño docente y reconocimiento docente no hay una correspondencia considerable. Con relación al parámetro manejo administrativo, se corroboró que para la muestra de indagación, no existe correspondencia con el ambiente ocupacional ni con el ejercicio educador.

Según Rovira (2020), en su trabajo sobre dirección cambiante y su incidencia en el ejercicio docente, tuvo por finalidad analizar la incidencia de la dirección cambiante en el ejercicio educador por medio de una indagación de referencias bibliográficas y de experiencias para la confección de un programa de ilustración. Llegando a la conclusión que la relación entre la incidencia de la dirección y el ejercicio educador en la Unidad Educadora Guillermo Ordóñez Gómez es considerable (81,1% de los evaluados), evidenciando la necesidad de que el conductor de la gestión debe incentivar a la comunidad educadora una cultura innovadora y el desarrollo del aprendizaje en el personal a su cargo.

Según Briones (2020), en su trabajo sobre la incidencia en la excelencia educacional en el ejercicio educador, cuya finalidad fue precisar los factores que repercuten en el nivel educador a través de la observación de los patrones del ejercicio educador para aportar con una salida adecuada al inconveniente, llegando a la deducción que el diálogo afectivo y efectivo es un aspecto crucial entre el personal

educador y los padres de familia, lo que conllevará a un adecuado ambiente educacional. Es crucial que los educadores comprendan sus compromisos y derechos establecidos en las normas educacionales, y esto los llevara a asumir sus quehaceres con autenticidad, eficacia y eficiencia.

Segùn Tutivén (2018), en su indagación sobre la administración educacional relacionado con el ambiente organizacional en una escuela educativa, cuyo fin fue explorar la conducción educadora en la efectividad del ambiente organizativo, concluyendo que la conducción es un factor de calidad en el medio educador, además la conducción educadora supone diversos índices de compromiso organizativo cuya cualidad importante es el amplio saber de lo que ocurre en el contexto.

Según Orejuela (2019), en su trabajo sobre la situación ocupacional y su incidencia en el ejercicio educador de una escuela de Ecuador, cuyo fin es examinar el nivel de impacto de la situación laboral en el ejercicio docente, llegando a la conclusión existe suficiente evidencia estadística para asegurar que la situación laboral incide significativamente en la práctica docente, rechazando así la hipótesis nula.

Nacionales:

Segùn Castillo (2022), en su trabajo sobre administración educadora y el ejercicio educador en una escuela de Huancavelica, cuyo fin fue analizar la correspondencia entre la administración educadora y práctica docente, llegando a la conclusión, que la administración educacional es idónea en un 56%, el ejercicio docente en un 61%, además existe una concordancia positiva entre la administración educadora y el ejercicio educador.

Segùn Rojas (2020), en su trabajo sobre la administración educadora y el ejercicio educador en un colegio de Challabamba – Cuzco, cuyo fin fue evaluar la correspondencia que hay entre la administración educadora y la práctica educadora de una escuela del Cusco, deduciendo finalmente que hay una correspondencia relevante entre la administración en una escuela y el ejercicio educador. También se encontraron

resultados positivos en relación a otros parámetros. Por último, el nivel de significancia fue de 0,5 de los parámetros en estudio.

Según Vargas (2023), en su investigación sobre la situación administrativa y el ejercicio educador en una escuela de Huarochirí, cuyo fin fue analizar la correspondencia que hay entre la situación organizacional y la labor educadora en una escuela. Llegando a la conclusión que cuanto más óptimo sea la situación administrativa, mayor será el trabajo educador. Además, según el índice de Spearman que equivale a 0,791, nos da a conocer que hay una asociación positiva alta.

Según Buendía (2019), en su trabajo sobre la situación institucional y el ejercicio educador en una escuela de Huancavelica, cuyo fin fue analizar la conexión que hay entre la situación educacional con el ejercicio educador en una red educativa de Huancavelica. Llegando a la determinación que hay una correspondencia continua y considerable entre ambiente organizacional y la práctica educadora, con un grado de significancia de 0,05 y un Coeficiente de Spearman de 0,691.

Según Saldaña & Perez (2018), en su trabajo sobre la situación institucional y la práctica educadora en una escuela de Cajamarca, cuyo fin fue establecer la conexión que hay entre el ambiente institucional y la práctica educadora en un colegio de la ciudad de Cajamarca. Llegando a la conclusión que hay una conexión afirmativa moderada con respecto al ambiente educacional y el ejercicio educador como se evidencia en los datos encontrados durante la indagación.

Según Melendez & Aliaga (2020), en su trabajo sobre la situación institucional y ejercicio ocupacional en los educadores de un colegio de San Martín, cuya finalidad fue establecer el grado de correspondencia de la situación educacional con el ejercicio ocupacional, según la captación de la plana educadora, llegando a la conclusión que la conexión entre la situación educacional y ejercicio ocupacional en los educadores es relevante, obteniendo un coeficiente de Spearman de 0,505, es decir hay una correspondencia afirmativa moderada.

Segùn Arias (2021), en su trabajo sobre la situación administrativa y su conexión con el ejercicio educador en una escuela de Cajamarca, cuya finalidad fue describir la conexión que hay entre la situación administrativo y ejercicio educador, llegando a la determinación que hay una correspondencia entre la situación educacional y el ejercicio educador con un grado de conexión considerable, además, se obtuvo un resultado satisfactorio al examinar sus tres parámetros de estudio.

Segùn Cardenas (2020), en su trabajo sobre la situación ocupacional y el ejercicio educador en maestros de una Universidad de Lima, cuyo fin fue describir la existencia de una correspondencia entre la situación ocupacional y ejercicio docente en la Universidad Autónoma del Perú. Llegando a la deducción que hay una conexión considerable en los parámetros de estudio, por lo tanto, se admite la conjetura alterna, ya que hay una correspondencia considerable y muy elevada entre los parámetros de práctica de indagación y ambiente ocupacional.

Segùn Collantes (2018), en su trabajo sobre un Patrón de administración educadora desarrollar el ejercicio educador en una Universidad de Chiclayo, cuyo fin fue analizar un patrón de administración educadora para implementar el ejercicio educador. Llegando a la conclusión que más de la mitad de los maestros mostraron un grado de labor aceptable y una minoría mostró una labor intermedia.

Segùn Pérez (2021), en su trabajo sobre la situación administrativa en el ejercicio educador en una escuela de Trujillo, cuyo fin es describir la incidencia del ambiente administrativo en el ejercicio educador, llegando a la determinación que hay una conexión considerable en los parámetros de estudio, con un coeficiente de Spearman de 0.608, es decir hay una conexión fuertemente positiva y considerable entre las variables situación administrativa y labor educadora.

Segùn Esquivel (2021), en su trabajo sobre la situación ocupacional en la administración educadora de una escuela del distrito de Santiago, cuyo fin es describir la incidencia que tiene el ambiente laboral. Llegando a la conclusión de que hay una

correspondencia causal entre la variable ambiente ocupacional y la variable administración educadora positiva de acuerdo al índice de Pearson cuya estimación es de 0.818 y con 67% del índice de determinación.

Según Chávez (2021), en su trabajo: “Ambiente laboral y ejercicio docente en el colegio N° 7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador”, cuyo fin fue analizar la conexión entre la situación ocupacional y el ejercicio educador en el colegio Peruano suizo, llegando a la conclusión que hay una prudente correspondencia entre el ambiente ocupacional y el ejercicio docente en relación con el índice de correlación que fue de $\rho = 0.389$, el cual es considerable ya que la estimación de p fue menor a 0.05.

Según Herrera (2021), en su trabajo sobre la administración educadora y su conexión con la labor educacional en una escuela de Arequipa, cuya finalidad fue describir la conexión de la administración educadora con la ocupación de los educadores en un colegio de Arequipa, Finalizando con la conclusión que hay una correspondencia elevada y significativa, de conexión medida entre la administración educadora y el ejercicio educador.

Según Vargas (2021), en su trabajo sobre situación administrativa y el ejercicio educador en una escuela de Piura, cuyo fin es precisar el índice de correspondencia entre la situación administrativa y el ejercicio educador en la escuela Fernando Belaúnde Terry, finalizando con la conclusión que hay una medida conexión, habiéndose obtenido un coeficiente de Spearman de 0.530.

Según Sulca (2021), cuyo trabajo fue: “Ambiente organizacional y ejercicio docente en profesores de un colegio”, cuyo fin fue describir la conexión que hay entre la situación organizacional y el ejercicio educador en profesores de un colegio público de Lima, finalizando con la conclusión que a mayor ambiente organizacional, existe un mayor ejercicio educador, por lo que hay una correspondencia elevada y considerable en los profesores evaluados.

Según Mateo (2020), en su trabajo sobre el ambiente educacional y el rendimiento ocupacional en los educadores de una escuela de Pasco, cuyo fin es examinar la conexión entre los parámetros ambiente educacional y el rendimiento ocupacional de los educadores, llegando a la determinación que hay correspondencia considerable entre la situación educacional y el ejercicio ocupacional, además se obtuvo un índice de conexión de Pearson de 0.842.

Locales:

Urbina (2021), en su trabajo sobre el ambiente institucional y ejercicio educador en una escuela de Otuzco, cuyo fin fue describir la correspondencia entre el ambiente educacional y la labor educadora de los profesores en un colegio de Otuzco. Finalizando con la conclusión que el ambiente institucional presenta una categoría adecuada, ya que el rendimiento profesional educacional es de 47.0, ubicándose en la categoría intermedia. Por otro lado, se evidenció que hay una correspondencia considerable entre los parámetros de estudio.

Carbajal (2020), en su trabajo sobre la administración educacional y el ejercicio educador en un colegio de La Libertad, cuya finalidad fue analizar la conexión entre la administración educadora y ejercicio educador en una escuela de la región de La Libertad. Llegando a la conclusión que las buenas prácticas relacionadas con la administración y participación de educadores, directivos y padres de familia, están familiarizados con el ejercicio educador y la responsabilidad de llegar a la excelencia educacional.

Según Chávez (2019), en su trabajo sobre la administración educativa y el ejercicio educador en un colegio de Trujillo, cuyo fin fue analizar la conexión entre la administración educacional y el ejercicio educador de un colegio de Trujillo. Llegando a la conclusión que la administración pedagógica se corresponde considerablemente con la labor del educador, siendo el índice de correlación de 0.875, lo cual evidencia una correspondencia afirmativa y medida.

Según Urbina (2021) en su trabajo de indagación sobre la situación ocupacional y la administración formativa en una escuela de la Libertad, cuya finalidad fue describir la conexión que hay entre el ambiente laboral y la administración pedagógica. Llegando a la conclusión que se hay una conexión entre la situación ocupacional y la administración pedagógica con un índice de conexión de Pearson de 0.898, por lo que hay una conexión considerable entre las variables.

Según Mendocilla (2021), en su trabajo sobre administración educacional y el ejercicio educador de una escuela de La Libertad, cuya finalidad fue describir la conexión entre la administración educativa y la labor educadora, obteniéndose un índice del coeficiente de 0,023 y un índice de significancia de 0.05, confirmando la conjetura cero o nula.

Castillo, H. (2022), en su tesis: “Habilidades directivas en el clima institucional en una escuela de Trujillo”, cuya finalidad fue describir la prevalencia de las habilidades directivas en el ambiente institucional en una escuela, obteniéndose una correspondencia positiva alta, con un coeficiente de 0.706, por lo que hay una incidencia considerable en las destrezas directivas en conexión con el ambiente organizacional.

Según Carbajal (2020), en su trabajo sobre la administración educacional y el ejercicio educador en un colegio de la Libertad, cuya finalidad fue identificar la correspondencia entre la administración educadora y el ejercicio docente en la escuela 80144, llegando a la determinación que las adecuadas acciones en una escuela y la administración se encuentran relacionadas al quehacer educacional, estableciéndose una conexión positiva y moderada.

Según Bacilio (2019), en su trabajo sobre la situación organizacional y ejercicio educador en la escuela pública San Juan, cuya finalidad fue describir la correspondencia que hay entre el ambiente organizacional y el ejercicio educador en la escuela San Juan, llegando a la conclusión que no hay conexión considerable entre

la situación administrativa y la labor docente, ya que el coeficiente de correlación es de 0.034.

Según Ticlia (2021), en su trabajo sobre el ejercicio educador en un colegio de Trujillo, cuya finalidad fue describir la incidencia de la supervisión y asistencia pedagógica en el ejercicio educador de la escuela N° 81755 “Medalla Milagrosa” Trujillo, llegando a la conclusión de que hay una incidencia considerable del monitoreo y acompañamiento en el ejercicio educador con un índice de 42.38% de la variante del grado de ejercicio educador. Asimismo, se obtuvo una correspondencia moderada y positiva entre los parámetros de investigación.

Fundamentación científica:

El quehacer educacional de los educadores en los últimos años está siendo influenciado por diferentes factores como son el ambiente educativo, el cual es evidenciado en la coexistencia ocupacional.

El clima institucional:

Está relacionado con los componentes de una entidad educativa como es su organización y contexto laboral. Abarca el nivel favorable o adverso del ambiente ocupacional para los individuos que conforman la institución (Valles, 2019). El clima institucional comprende la manera en que los involucrados observan su contexto y la deducción que realizan de ella, es de mucha trascendencia para la administración. Sin embargo, estas observaciones están sujetas en buena medida de las acciones, interrelaciones y demás actuaciones que cada integrante conciba de su entidad. Por ello, el ambiente institucional denota la concurrencia entre detalles individuales y organizacionales.

Con respecto a las escuelas, debemos tomar en consideración el ambiente donde los educadores realizan sus actividades, el aprendizaje de los educandos, la seguridad de los padres de familia de que sus menores hijos estén aprendiendo en forma adecuada y que la plana jerárquica cumpla sus responsabilidades. Pero el clima institucional no

funciona en el vacío, sino que ocurre en un determinado contexto cultural organizacional que encierra a las costumbres, normas y tradiciones de una institución (Lewis, 2021).

En relación a las dimensiones del clima institucional tenemos las siguientes:

Comunicación: Es un elemento crucial que los individuos tenemos para expresar diversas situaciones internas como externas, por ello, resalta su importancia dentro de un ambiente educacional, tomando en cuenta que posee ciertos atributos o rasgos como son la claridad, coherencia, precisión y otras más.

En el contexto ocupacional, la comunicación es un asunto que influye en el ambiente de las organizaciones educacionales, pero si se conduce en forma adecuada, da paso a que los individuos se adecuen y correspondan a los objetivos de la entidad donde laboran. Establecer una conexión fluida y abierta conlleva al cumplimiento de compromisos por parte de los trabajadores y a perfeccionar la situación ocupacional (Gonzales, 2023) .

Motivación: Un factor a considerar dentro de una organización es la motivación, porque implica el querer realizar o cumplir ciertas funciones o actividades, además hay cierta conexión con el respeto y las buenas relaciones interpersonales.

En el tiempo que le damos al trabajo, es relevante realizarlo con una alegría para que no sea una actividad que nos incomode. Es necesario considerar que los resultados son afirmativos en el aspecto psicológico y emocional, ya nos causa un confort personal (Jimenez, 2017).

Participación: Dentro de un adecuado ambiente ocupacional, es crucial la participación de los agentes que conforman una organización educacional porque traerá como resultado los pactos o consensos favorables, además se hace necesario una colaboración activa en diferentes etapas tanto de los agentes directos como indirectos de una entidad educacional y se evidenciará en una escucha activa y coordinaciones adecuadas.

El desempeño docente:

En las escuelas la participación es un derecho y un deber, ya que las autoridades en las escuelas promueven y sostienen la actuación democrática de los diversos agentes del conglomerado educador y la sociedad en favor de los logros educativos de acuerdo a las especificaciones del buen ejercicio docente (MINEDU, 2022)

Según Villareal S. (2019) “El adecuado ejercicio educador es importante en las entidades educativas ya que se encontrarán evidencias satisfactorias en el proceso enseñanza y aprendizaje, además es primordial en la calidad educativa y elemento crucial en la actividad educativa. Para examinar el ejercicio educador se requiere de dispositivos que promuevan el progreso del ejercicio formativo”.

El ejercicio educador es un elemento importante para una educación de calidad. Independientemente del nivel financiero que se cuente y la estrategia lectiva; el quehacer educativo, como elemento puramente humanista, se vuelve imprescindible para intervenir acertadamente a las circunstancias del tiempo y los conglomerados en discusión, además se debe inspirar seguridad y responsabilidad en relación a la formación y logros educativos en los educandos. (Escribano, 2018)

El ámbito del buen desempeño docente, define todas las características y actividades que son imprescindibles y necesarios para el buen ejercicio educador y que sean elementos a considerar por parte de los educadores de educación básica en nuestra región. Viene a ser un acuerdo especializado y comunitario entre el Estado, los educadores y la comunidad en torno a las destrezas que se desea que practiquen los educadores de nuestra nación con la finalidad que logren sus aprendizajes todos los educandos, es decir, se refiere a un elemento competente y estratégica integral en el avance del educador.

El ámbito del buen ejercicio docente, también está referido a un pacto estratégico y colectivo con el gobierno, los educadores y la ciudadanía en conexión con las destrezas que se requiere que controlen los educadores de nuestra nación, en diversas fases de su trayectoria educativa, con la finalidad de obtener los logros de todos los educandos. Se refiere a un factor estratégico en el progreso integral de los educadores. En otras

palabras, es la percepción que se plantea el gobierno en torno al magisterio, y así sea concretizado en las aulas de las escuelas hacia sus estudiantes. (MINEDU, 2022)

En concordancia con las dimensiones del desempeño educador tenemos las siguientes:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Abarca la estructuración del quehacer formativo por medio de la realización del esquema escolar, planes de estudio y los planes de clase considerando una perspectiva multicultural e incluyente. También está relacionado con el conocimiento de las características de los educandos en el ámbito social y cultural. Asimismo, involucra el manejo de los contenidos pedagógicos y las disciplinas, teniendo en cuenta la selección de los recursos didácticos, habilidades de formación y la valoración del aprendizaje. (Guerrero, 2023)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Involucra las actividades de los educadores como guía en la enseñanza aprendizaje para el logro de sus competencias de los educandos, considerando los valores y las actitudes para propiciar un ambiente favorable de convivencia. También está relacionado con los contenidos de las diversas disciplinas, la estimulación continua a los educandos, la aplicación de métodos de enseñanza y de valoración de sus logros, así como el uso de los materiales o elementos didácticos adecuados y significativos. En este proceso también se toma en cuenta la utilización de instrumentos que ayuden en el desarrollo de sus competencias y diversos aspectos de la enseñanza. (Minedu, 2022)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Abarca diversas actividades y acciones que concierne al ejercicio educador, teniendo en cuenta su desarrollo profesional. También tiene que ver con la reflexión sobre su ejercicio educador en las aulas en concordancia con sus pares y el progreso profesional, sin alejarse de las responsabilidades en relación a los productos y resultados de sus educandos en sus aprendizajes, así como el control de los datos sobre los cambios de políticas educativas (Minedu, 2022).

Justificación

En la presente investigación, la justificación teórica está fundamentado por la causa o conexión que hay entre el ámbito institucional y el ejercicio docente, además permite incrementar el conocimiento la cual servirá para venideros estudios que tienen que ver con la temática y la contribución de información para la meditación y argumentación. La situación institucional es el resultado del desarrollo de actividades en grupo y la ejecución de ciertas destrezas sociales y emotivas que repercutirán en la obtención de productos de acuerdo a la planificado en la entidad educacional (Aguirre, 2022). También tiene un sustento práctico, porque a partir de los productos se puede realizar acciones correctivas que ayuden a resolver situaciones negativas para fortalecer el clima dentro de una escuela y por ende el desempeño. Una enseñanza de calidad es el producto de varios participantes en el ejercicio educativo y de los elementos del conglomerado institucional, especialmente de los docentes. (Tinoco, 2020). Una sustentación metódica se fundamenta al utilizar información e instrumentos para llegar a productos convincentes y así poder examinar la conjetura propuesta, además puedan ser usados en el estudio de otras variables o dimensiones. En las diferentes organizaciones educacionales, el liderato es crucial para determinar la situación ocupacional de los trabajadores, es decir, la forma cómo se lidera las instituciones (Fonseca & Sanchez, 2019). En cuanto a la justificación social, está determinado por la cultura institucional que abarca tanto el comportamiento y actitudes de los integrantes de la institución, lo cual va a repercutir en la sociedad, el grado de interacción va a influir en la relación ambiente institucional y el ejercicio docente. La situación institucional constituye un elemento esencial en las instituciones, ya que determina la calidad de convivencia entre quienes participan de dicha escuela, una persona desmotivada moviliza y contagia emocionalmente al resto del equipo, por ello es necesario promover una sana convivencia, porque el cómo se siente un docente impacta en sus estudiantes (Dorna, 2022). Por último, la justificación científica, que está basada en la forma que se realizará el estudio y su respectiva validación, la cual será realizado siguiendo los métodos y técnicas adecuadas acorde a una investigación científica.

Problema General:

En este trabajo de indagación se desea hallar la concordancia que hay entre la situación institucional y el ejercicio educador en una entidad formativa, por lo tanto, se determinará la respuesta a la presente interrogante:

¿En qué medida influye el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023?

Conceptualización y operacionalización de variables:

Variable 1:

Clima institucional

Definición conceptual:

Según (Pacheco, 2020), determina que la situación educacional es un factor indispensable para que la administración funcione en forma adecuada en una entidad educacional, considerando que se debe dar gran importancia a la implementación de métodos educacionales, también es necesario consolidar otros elementos para el buen desarrollo del clima o ambiente educacional como el desarrollo de destrezas blandas, la estimulación, las conexiones humanas y la responsabilidad educacional.

Por ello, la situación organizativa está relacionado con las adecuadas conexiones individuales que se puedan dar en una entidad, donde todos los componentes muestren adecuadas relaciones ocupacionales, sociales y humanas entre trabajadores y empleadores.

Definición operacional:

El clima institucional en el aspecto educacional, está relacionado con los factores que intervienen como son los educadores, educandos y directivos, por ello, se convierten en piezas cruciales en el ejercicio educador con la finalidad de establecer el logro de sus aprendizajes, además una adecuada administración organizacional trae como consecuencia un ambiente propicio de trabajo. El ambiente educacional está relacionado con elementos sociales, comunicacionales y psicológicos que ocurren en las escuelas, por tanto, se hace necesario laboral cooperativamente para cumplir con nuestros objetivos. (Gutierrez, 2018)

Variable 2:

Desempeño docente

Definición conceptual:

Según Siguenza(2021), el ejercicio educador involucra un procedimiento que conlleva compartir conocimientos teóricos y prácticos con un grupo de personas haciendo uso de conocimientos pedagógicos y didácticos para dar con la fase de aprendizaje.

El ejercicio docente se basa en un marco, el cual define dominios, habilidades y rendimientos que destacan a una adecuada acción educadora con la finalidad de alcanzar los aprendizajes de todos los educandos (MINEDU, 2022)

Definición operacional:

El ejercicio educador se determina de acuerdo a directivas educacionales como son documentaciones de desempeño educador de acuerdo a criterios que son emitidos por entidades educativas. En el escenario del adecuado ejercicio educador se ha establecido el dominio de estructuración para la enseñanza, el incremento de la enseñanza en el aula, la administración escolar con el contexto y la unidad educadora en relación con el incremento de la profesionalidad (Minedu, 2022).

Tabla 01

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VI CLIMA INSTITUCIONAL	Motivación	<ul style="list-style-type: none">• Manifestar gusto en la labor• Valoración• Adecuados vínculos sociales.	1, 2, 3, y 4
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación asertiva• Respeto	5, 6, 7 y 8
	Participación	<ul style="list-style-type: none">• Coordinación• Participación en equipo	9, 10, 11 y 12

V2 DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1. Competencia 2	1, 2, 3 y 4
	Enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes	Competencia 3 Competencia 4 Competencia 5	5, 6, 7 y 8
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Competencia 9	9, 10, 11 y 12

HIPÓTESIS GENERAL:

El clima institucional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023.

OBJETIVOS:

Objetivo general:

Describir la relación del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundario la Institución Educativa “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023.

Objetivos específicos:

- Analizar la comunicación en la preparación para los aprendizajes de los educandos en el nivel secundario del colegio “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023
- Evaluar la motivación y la enseñanza para los aprendizajes de los educandos del nivel secundario del colegio “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023
- Explicar la participación y la profesionalidad y la identidad de los docentes en el nivel secundario del colegio “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023

METODOLOGÍA

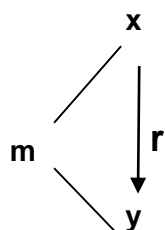
Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Un trabajo de indagación aplicado ocurre se trata de proponer una alternativa solución a un problema de contexto (Suarez, 2023). La presente indagación fue de tipo aplicada.

Diseño de la investigación:

Los trabajos correlacionales definen correspondencias entre dos o más categorías en un tiempo establecido. En una indagación transversal causal se hallan las variables predictorias que son aquellas que permiten pronosticar el proceder de una o más incógnitas, luego que se establece la causalidad (Huairé, 2019). En la presente indagación se aplicó el diseño transversal no experimental de nivel correlacional.



m = muestra

x = variable independiente

y = variable dependiente

r = correlaciones en cada variable

Población y muestra:

Población: En el actual trabajo, la población estuvo compuesta por 50 educadores del nivel secundario del colegio “José Olaya”.

Muestra: Aplicando la fórmula de Sierra – Bravo para la obtención de la muestra se obtuvo 44 docentes. Por conveniencia del investigador y facilidad de información se consideró a 35 docentes.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1)e^2 + z^2 p \cdot q}$$

N = población total

P = cantidad de éxitos

q = cantidad de fracasos

e = margen de error

Z = distribución normal de significancia

Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnica:

Para la obtención de datos o información se considera la aplicación de la encuesta o cuestionario a los elementos de la muestra a fin de recabar respuestas, por ello es imprescindible ser explícitos en el propósito del instrumento o medio indagatorio (Santos, 2022). En la presente indagación se utilizó el procedimiento de la encuesta.

Instrumento:

En el trabajo de indagación se consideró el cuestionario para el tratamiento de la información en concordancia con los parámetros: clima institucional y desempeño laboral. El medio fue evaluado por un juicio de especialistas para cada cuestionario y con respecto a la confiabilidad se tomó en cuenta una muestra piloto donde se aplicó el alfa de Cronbach.

Tabla 02*Validez y confiabilidad del cuestionario sobre clima institucional*

Nombre del medio	CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL
Autor y año.	Original: Fredy Llaro Cruz. Universidad San Pedro
Objetivo del instrumento	Determinar el clima institucional en docentes del colegio “José Olaya” – Esperanza 2023
Usuarios	35 docentes del nivel secundario del colegio “José Olaya”– Esperanza 2023
Modalidad de aplicación	Es en forma personal e individual
Estructura	Los entrevistados precisan en los ítems del cuestionario en relación a una estimación cualitativa: Siempre, casi siempre, algunas veces, rara vez y nunca, , establecidos en tres parámetros: Motivación, comunicación y asertividad, llegando a un total de 12 ítems.
Validez:	El instrumento para recabar las evidencias cumple con las condiciones de validez. La autenticidad lo realizaron a través de juicio de expertos por 3 especialistas en la materia, que se encuentran registrados en la SUNEDU.
Confiabilidad:	La confiabilidad del instrumento 1 que mide el clima institucional tiene un alfa de Cronbach de 0.768.

Tabla 03*Validez y confiabilidad del cuestionario sobre desempeño docente*

Nombre del medio	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
Autor y año.	Original: Fredy Llaro Cruz. Universidad San Pedro
Objetivo del instrumento	Determinar el desempeño docente en educadores del colegio “José Olaya” – Esperanza 2023
Usuarios	35 docentes del nivel secundario del colegio “José Olaya”– Esperanza 2023
Modalidad de aplicación	Se efectúa en forma personal e individual
Estructura	Los entrevistados precisan en los ítems del cuestionario en relación a una estimación cualitativa: Siempre, casi siempre, algunas veces, rara vez y nunca, establecidos en tres parámetros: preparación para el aprendizaje, enseñanza del aprendizaje y profesionalidad e identidad docente, llegando a un total de 12 ítems..
Validez:	El instrumento para recabar las evidencias cumple con las condiciones de validez. La autenticidad lo realizaron a través de juicio de expertos por 3 especialistas en la materia, que se encuentran registrados en la SUNEDU.
Confiabilidad:	La confiabilidad del instrumento 1 que mide el desempeño docente tuvo un alfa de Cronbach de 0.941.

Procesamiento y Análisis de la información:

En la extracción de los datos se usaron dos cuestionarios, los cuales corresponden a cada variable respectivamente. En la utilización del medio se explicaron los fines de estudio, considerando la reserva de los resultados. En relación al tratamiento de los datos recabados se utilizó el examen estadístico con el software SPSS 28, donde se verificó la correlación entre los parámetros de indagación, utilizando la parámetro estadístico de Spearman. Este método me permitió examinar la conexión entre la situación institucional y el ejercicio de los educadores del colegio “José Olaya” de la Esperanza – Trujillo.

RESULTADOS

Tabla N° 4

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.277	35	0.000	0.764	35	0.000
Desempeño docente	0.266	35	0.000	0.779	35	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según el estudio de normalidad, cuando la muestra es menor a 50, se aplica el test de Shapiro-wilk, donde se puede evidencia que el valor de significancia de la variable clima institucional es inferior a 0.05 y lo mismo ocurre con la variable desempeño docente, lo que se demuestra que no se sigue una ordenación normal, por consiguiente se tiene que elegir una comprobación no paramétrica como el Coeficiente Rho de Spearman.

Tabla N° 5

Correlación de variables: clima institucional y desempeño docente en el nivel secundario de la Institución educativa "José Olaya", La Esperanza - Trujillo

Correlaciones				
			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,565**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,565**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

En concordancia con el objetivo general, se verificó la correlación significativa moderada entre el clima institucional y el desempeño docente.

Tabla N° 6

Correlación de dimensiones: motivación y preparación para el aprendizaje en el nivel secundario de la Institución educativa “José Olaya”, La Esperanza - Trujillo

Correlaciones				
			Motivación	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,362*
		Sig. (bilateral)		0.033
		N	35	35
	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,362*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.033	
		N	35	35

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

En relación al propósito específico 1, se verificó la correspondencia afirmativa entre la motivación y la preparación para los aprendizajes de los educandos.

Tabla N° 7

Correlación de dimensiones: comunicación y enseñanza para el aprendizaje en el nivel secundario de la Institución educativa “José Olaya”, La Esperanza - Trujillo

Correlaciones				
			Comunicación	Enseñanza de los aprendizajes
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	,528**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	35	35
	Enseñanza de los aprendizajes	Coefficiente de correlación	,528**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	35	35

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

Tabla N° 8

Correlación de dimensiones: participación y profesionalidad e identidad docente en el nivel secundario de la Institución educativa “José Olaya”, La Esperanza - Trujillo

Correlaciones				
		Participación		Profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	1.000	,472**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	35	35
	Profesionalidad e identidad docente	Coefficiente de correlación	,472**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	35	35

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

Con respecto al propósito 3, se verificó la correspondencia positiva moderada entre la participación y la profesionalidad e identidad docente.

Contrastación de la hipótesis:

Para rechazar o aceptar la conexión entre los parámetros clima institucional y ejercicio docente se determinó la hipótesis nula (Ho) y la hipótesis alterna (H1)

Ho = No hay correlación positiva y significativa entre el clima institucional y el ejercicio docente en el nivel secundario del colegio “José Olaya”, La Esperanza - Trujillo.

H1 = Hay conexión afirmativa y considerable entre el clima institucional y el ejercicio docente en el nivel secundario del colegio “José Olaya”, La Esperanza - Trujillo..

Según las evidencias mostradas en la tabla 5, la significancia es inferior a 0.05, por lo que podemos manifestar que hay una correspondencia directa y considerable entre los

parámetros ambiente institucional y ejercicio docente, es decir se considera la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En concordancia con las evidencias mostradas en la tabla 6, la significando es inferior a 0.05, por consiguiente, determinamos que hay una conexión afirmativa y considerable entre la dimensión motivación y la dimensión preparación para el aprendizaje, es decir se considera la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En las tablas 7 y 8 también sucede lo mismo con las anteriores evidencias, por lo que se considera la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El clima institucional es el cómo se sienten las personas que conforman una entidad educativa y son modos de vivir que inciden en la condición de vida de quienes integran la institución (Lewin, 2022). El estudio del clima institucional es un factor que nos permite conocer las percepciones y opiniones de temas importantes que describen la satisfacción de un grupo de individuos, por ello se consagra como una herramienta de gran utilidad para emprender actividades de cambio que permitan la excelencia académica deseada (Pacheco, 2018)

Según MINEDU (2022), el desempeño docente se determina en concordancia con el contexto del adecuado ejercicio educador, sabiendo que aquí se puntualizan los elementos o condiciones necesarias que van a caracterizar a un buen educador, considerando sus expectativas que se quiere de los educadores del nivel básico para llegar a la calidad y equidad en el ámbito educativo. En el tiempo actual, el desempeño docente está relacionado con la acción educadora, su descripción, destrezas, alcance vocacional, ejercicio educador y otros factores, cada uno de estos factores tiene que ver con el quehacer docente. Además, se debe considerar su importancia como factor principal que traerá como consecuencia el aumento de la aptitud educadora (Martínez, 2018).

El quehacer docente ocupa cada día más importancia en muchos países, por la razón que el educador es el responsable de encaminar a los individuos que orientarán el rumbo de un país, por ello cada país posee mecanismos y políticas para garantizar el aprendizaje significativo de los educandos, y ello siempre está relacionado con el clima institucional, ya que una deficiencia en ello conducirá a una escasez docente (Mulyani, 2020).

En concordancia al propósito principal de la indagación, , que menciona la repercusión del ambiente institucional en la función docente donde se obtiene una significancia inferior a 0.05 y una asociación de 0.565, lo cual se corrobora con la

investigación de Morante (2022), donde existe una asociación afirmativa y mesurada ($r = 0.548$) entre la situación institucional y la práctica educadora. Además, Barreto (2022), manifiesta que hay una correspondencia cierta y considerable entre la variable clima institucional y práctica docente con un valor de $r = 0.78$. También Urbina (2020) manifiesta que hay una asociación directa y considerable de 0.887, por consiguiente, el clima institucional perfecto no existe, pero siempre es necesario aspirar a un ambiente adecuada y de comprensión, lo cual constituye una meta de los responsables educacionales, para que ello repercuta favorablemente en la calidad educativa (Pacheco, 2018). En ese sentido, es muy relevante asegurar que todos los componentes del grupo educativo trabajen en un ambiente que promueva la convivencia armónica y el confort en el trabajo para que así se obtengan los logros y objetivos de la institución educativa, además siguiendo estas ideas, el ambiente organizacional influirá significativamente en el ejercicio educador y también se verá reflejado en la comunidad donde se desarrolla la institución educadora (Távora, 2021).

Los resultados obtenidos dan a conocer que el clima institucional es imprescindible porque los educadores deben sentirse comprometidos con sus actividades pedagógicas y así se genere una identidad institucional. También, un clima que permita la armonía influye en el ejercicio educador para la mejoría de la ocupación educativa, por lo que el adecuada ambiente organizacional es responsabilidad de los que conforman la organización, sin barreras que imposibiliten una sana convivencia (Alzola, 2022).

En lo que respecta al propósito 1 en la indagación, que implica examinar la motivación en la preparación para los aprendizaje de los educandos, se encontró una significancia de 0.033 y una asociación de 0.362, lo que se corrobora con la indagación de Meléndez (2020), encontrando una correlación positiva baja ($r = 0.364$), esto debido a que no hay una buena motivación a nivel docentes en relación con los directivos, llegando a una deficiente preparación de los documentos de planificación curricular. Cabe resaltar que la estructuración de la formación es de forma cooperativa entre los educadores que enseñan una misma aula, garantizando así la concordancia de lo que

se desea lograr en los alumnos, además tiene relación con el procedimiento educacional, la utilización de elementos disponibles y la valoración en una sistematización curricular, la cual debe estar en permanente revisión (MINEDU, 2022). Para determinar la asociación entre la motivación y el ejercicio educador, se hace necesario considerar al reconocimiento, prestigio y status como actitudes motivacionales en el desempeño docente (Morante, 2022). Por el contrario, Barreto(2021), manifiesta que hay una correlación positiva moderada de $r = 0,585$, hoy en día contar con una motivación laboral asertiva es algo evidente, debido a que gran parte del tiempo de los educadores es en el trabajo, más que en sus hogares, por ello, se hace necesario la satisfacción de necesidades básicas para que surja la motivación (Ortiz, 2021).

Con respecto al propósito 2 de la indagación, donde se evalúa la comunicación en la enseñanza de los aprendizajes de los educandos del nivel secundario, se tiene una significancia de 0.001 y una asociación de 0.528, lo que se corrobora con la investigación de Buendía (2019), donde existe una correlación significativa moderada. También Camacho (2018), menciona que hay una relación directa y significativa con un $r = 0,874$, siendo una magnitud alta, esto debido a que existen factores o elementos como la coherencia, escucha activa, la empatía y otros más que se relacionan con la enseñanza de los aprendizajes donde involucra el conducir el mecanismo de formación con el control de las temáticas disciplinarias. (Morante, 2022). Sánchez (2018) también halló una correspondencia afirmativa y considerable de $r = 0,897$ y con $p = 0.00$, esto se debe a que la comunicación es uno de los ejes importantes para que los educadores realicen su trabajo de manera eficiente, lo cual se manifiesta en las reuniones o asambleas que ocurren entre los docentes y directivos. En la comunicación no sólo se intercambio datos, sino también sentimientos y emociones, por lo tanto se debe ejercitar la empatía, debido a la presencia de variadas conductas, por ello, su empleo eficaz en los docentes del nivel secundario incide positivamente en la formación de los educandos, en su desarrollo interpersonal y en la solución de conflictos a nivel escolar, familiar y comunitario (Varona, 2021).

Según Hernández (2019), menciona que los profesionales educadores dedican la mayoría de tiempo a la comunicación con los estudiantes. Con otros educadores o con la comunidad educativa, por ello debemos tener en cuenta, el modo de en que nos comunicamos, atendiendo a todas las formas de comunicación. La comunicación en el mecanismo de enseñanza y aprendizaje es un factor principal en el mundo educativo, tanto en el aula como fuera de ella, sabiendo la educación es un proceso de comunicación y socialización del individuo.

En concordancia al propósito 3 de la indagación, donde se analizar la participación en el profesionalismo e identidad educadora, se tiene una significancia de 0.004 y una asociación de 0.472, lo que se relaciona con la indagación de Morante (2022), encontrándose un valor de Spearman de 0.528, estableciéndose una correlación positiva moderada, esto se debe a aspectos como el aporte en reuniones de área, adecuadas concertaciones y otros quehaceres que repercuten en la toma de decisiones. En contraposición, Sánchez (2018) halló una asociación de 0,804 y una significancia inferior a 0.05, esto en concordancia con el ejercicio educador.

La participación indica la capacidad que tienen los educadores para participar en las diversas actividades académica o recreacionales que se organizan, sin perder de vista el involucramiento de la familia y los estudiantes. Su repercusión en la labor educadora está relacionada con las actividades, funciones y responsabilidades que realizan los docentes hacia los estudiantes, esto en relación con los elementos que repercuten en su instrucción y adiestramiento, además se considera la promoción de aspectos culturales dentro y fuera de las aulas (Cenas, 2020).

Según Obando (2023), manifiesta que los administrativos y docentes son quienes más se involucran en cuestiones de gestión y organización educativa, aún así los docentes sólo intervienen en la fase consultiva, pero difícilmente en las decisiones, es decir existe una falta de autonomía profesional y esto limita el crecimiento profesional del docente y el desarrollo de la organización educativa. En tal sentido, los educadores deben ser considerados en las decisiones educacionales.

En relación a la contrastación de las hipótesis, tanto en la hipótesis general como en las hipótesis específicas se comprobó una correspondencia directa y considerable diferente de cero, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Si se obtiene un $p < 5\%$, esto nos indica que hay una asociación considerable entre dos parámetros. (Ferrero, 2023)

En la presente indagación, los datos hallados serán tomados en cuenta en la ejecución de otras exploraciones en correspondencia con los parámetros de estudio. Es crucial considerar que las restricciones que incidieron en relación al clima institucional es la variabilidad en cuanto a la opinión de los docentes y a veces no concuerda con la realidad de la institución educativa. También el utilizar una muestra por conveniencia puede ocasionar descubrimientos muy generales.

CONCLUSIONES

- En la indagación se encontró una significancia de 0.00 inferior a 0.05 a través del indicador de Spearman, confirmando la hipótesis general exponiendo que hay una relación o correspondencia entre el clima institucional y el desempeño o ejercicio docente.
- Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.565 entre el parámetro clima institucional y ejercicio docente, donde se evidencia una correspondencia afirmativa y considerable de acuerdo al objetivo general.
- Se determinó que entre la motivación y la preparación para los aprendizajes hay una conexión afirmativa Rho de Spearman de 0.362.
- Se verificó que entre la comunicación y la enseñanza de los aprendizajes hay una correlación afirmativa moderada Rho de Spearman de 0.528.
- Se estableció que entre la participación y la profesionalidad e identidad docente hay una correlación positiva Rho de Spearman de 0.472.

RECOMENDACIONES



- La aplicación de la encuesta debe ser en lo posible en todos los niveles para obtener resultados más representativos y de acuerdo con la realidad.
- Seguir realizando estudios sobre el clima laboral con otras dimensiones para poder evaluar en forma completa las relaciones que se dan con el quehacer docente y así incrementar las fortalezas de la organización educacional.
- Informar a la organización educacional para promover los espacios de intercambio de diálogo entre los docentes para poner en práctica el desarrollo de la formación de los educandos.
- Considerar otros aspectos del desempeño docente y relacionarlos con otros factores del clima institucional o laboral para que se implementen estrategias de convivencia y relaciones personales, considerando que se beneficiarían los estudiantes en sus logros de sus aprendizajes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. (2022). Clima institucional: Una revisión bibliográfica. *Revista Multidisciplinaria*, 1280-1290. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Arias, A. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Institución educativa "Nuestra señora de Fátima"*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de usat.edu.pe
- Bacilio, F. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa pública San Juan*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo. Obtenido de uct.edu.pe
- Baque, M. (2021). *Liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas*. Universidad de Lima, Lima. Obtenido de [repositorio ul.edu.pe](http://repositorio.ul.edu.pe)
- Briones, V. (2020). *Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente*. Tesis, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de ug.edu.ec
- Buendia, J. (2019). *Clima institucional y desempeño docente en la red educativa de Colca*. Universidad César Vallejo, Huancavelica, Colca. Obtenido de ucv.edu.pe
- Carbajal, I. (2020). *Gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa en la región La Libertad*. Universidad Católica de Trujillo, Trujillo. Obtenido de uct.edu.pe
- Cardenas Casado, H. (2020). *Clima laboral y desempeño en docentes de la Universidad Autónoma del Perú*. Universidad San Martín de Porres, Lima. Obtenido de usmp.edu.pe
- Castillo, C. (2022). *Gestión educativa y el desempeño docente de la Institución educativa Antonio Raymondi - Ambato*. tesis, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. Obtenido de unh.edu.pe
- Chávez, J. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la Insitución educativa Modelo*. Tesis maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de ucv.edu.pe
- Chávez, J. (2021). *Clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N° 7084 Peruano Suizo Villa el Salvador*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de ucv.edu.pe

- Collantes, I. (2018). *Modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo, Chiclayo. Obtenido de ucv.edu.pe
- Dorna, C. (marzo de 2022). Clima institucional educativo. *Gestión educxativa*. Lima, Perú. doi:<https://gestioneducativa.net/clima-institucional-educativo/>
- Escribano, E. (febrero de 2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América latina. *Revista de Educación*, 42(2). Costa Rica. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Esquivel, M. (2021). *Clima laboral en la gestión educativa de la I.E integrada N° 459 Barrio de Dios*. Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de ucv.edu.pe
- Fonseca, S., & Sanchez, S. (2 de junio de 2019). Una mirada a tres lustros de educación. *Scielo*, 15(67). doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200014&lang=pt
- Gonzales, d. (2023). Comunicación organizacional y el clima laboral. *Comunicación organizacional*. doi:<https://infogram.com/la-comunicacion-organizacional-y-el-clima-laboral-1ho16vklze872nq>
- Guerrero, L. (Septiembre de 2023). Marco del buen desempeño docente. *EDUC ACCION*. Lima, Perú. doi:https://fliphtml5.com/aynfp/vzmk/Marco_de_Buen_Desempe%C3%B1o_Docente-LGO_2023/
- Gutierrez, J. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la IE "Nuestra señora de Fátima"*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Ayacucho. Obtenido de ucv.edu.pe
- Herrera, G. (2021). *la gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución educativa ·Sagrado Corazón*". Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de unsa.edu.pe
- Jimenez, J. (Noviembre de 2017). El poder y la ciencia de la motivación. *studocu*. Buenos aires, Argentina. doi:<https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-de-palermo/psicologia-de-la-motivacion-y-de-la-emocion/el-poder-y-la-ciencia-de-la-motivacion-por-l-jimenez/39636247>
- Lewis, E. (15 de Noviembre de 2021). Clima organizacional y estilos de liderazgo. *XVII(1)*, 2022. Catalunya, Costa Rica.

doi:file:///C:/Users/WINDOWS/Downloads/Dialnet-
ClimaOrganizacionalYEstilosDeLiderazgo-8633650.pdf

- Mateo, P. (2020). *Clima institucional y el desempeño docente laboral de los docentes de educación básica alternativa Antonio Arenales*. tesis maestría, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. Obtenido de unh.edu.pe
- Melendez, D., & Aliaga, A. (2020). *Clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la Institución educativa "Carlos Wiesse" de Juanjuí*. Universidad Alas Peruanas, San Martín. Obtenido de ual.edu.pe
- Mendocilla, H. (2021). *Gestión educativa y desempeño docente de dos instituciones educativas de Santiago de Chuco*. Tesis maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de ucv.edu.pe
- MINEDU. (julio de 2022). Marco del Buen desempeño docente. Lima, Perú: Corporación  gráfica  Navarrete. doi:<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Orejuela, F. (2019). *El clima laboral y su influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit de la Parroquia Virgen de Fátima*. Tesis, Universidad Estatal de Milagro, Milagro - Ecuador. Obtenido de unemi.edu.ec
- Pacheco, A. (25 de noviembre de 2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral. *Digital publisher*, 5(6), 410-422. Ecuador. doi:file:///C:/Users/WINDOWS/Downloads/Dialnet-
InfluenciaDelClimaYLaSatisfaccionLaboralEnElDesemp-7897680.pdf
- Pérez, J. (2021). *Clima organizacional en el desempeño docente en la Institución educativa Santa María de la Esperanza*. Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de ucv.edu.pe
- Rojas, R. (2020). *La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ramiro Pralè*. Tesis, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Lavalle, Lima, Paucartambo. Obtenido de une.edu.pe
- Rovira, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Saldaña, R., & Perez, E. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en una Institución educativa de educación básica regular*. Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Obtenido de upagu.edu.pe

- Siguenza, R. (2021). Desempeño docente: bases teóricas. *Redise*, 3(2), 29-58. El Salvador.
doi:<https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/view/2488/2484>
- Sulca, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en profesores de una institución educativa*. Tesis maestría, Universidad Marcelino Champagnat, Lima. Obtenido de umch.edu.pe
- Ticlia, S. (2021). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de la institución educativa N° 81755 "Medalla milagrosa"*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de ucv.edu.pe
- Tinoco, W. (2020). Perfil profesional docente y formación competitiva. *Propósitos y representaciones*, 8(8). Ecuador.
doi:<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/443>
- Tutivèn, S. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el colegio fiscal compensatorio "31 de Octubre"*. Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de uasb.edu.ec
- Urbina, C. d. (2021). *Clima laboral y gestión pedagógica en una institución educativa de la Provincia de Chepén*. tesis maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de ucv.edu.pe
- Urbina, G. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga*. Tesis maestría, Universidad Católica de Trujillo, Trujillo. Obtenido de uct.edu.pe
- Valles, R. (2019). *Formación continua y desempeño docente en la IE Oswaldo Lima Ruiz*. Tesis maestría, Universidad Nacional de Ucayali, Ucayali. Obtenido de unu.edu.pe
- Vargas, R. (2021). *Clima organizacionak*. Universidad San Martín de Porres, Lima. Obtenido de usmp.edu.pe
- Vargas, R. (2023). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución educativa Fernando Belaunde - Sullana*. Universidad San Martín de Porres, Lima. Obtenido de usm.edu.pe

ANEXOS

Anexo 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Clima Institucional y Desempeño Docente en el nivel Secundario de la Institución Educativa “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023</p>	<p>Problema General ¿En qué medida influye el clima institucional en el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundario la Institución Educativa “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la comunicación en la preparación para los aprendizajes de los estudiantes en el nivel secundario de la Institución Educativa “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023 • Evaluar la motivación en la enseñanza de los aprendizajes en los estudiantes en el nivel secundario de la Institución Educativa “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023 • Explicar la participación en la profesionalidad y la identidad de los docentes en el nivel secundario de la Institución Educativa “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023 	<p>Hipótesis El clima institucional influye positiva y significativamente en el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa “José Olaya”, La Esperanza-Trujillo 2023.</p>	<p>a. Tipo y Diseño de investigación. Tipo de Investigación “Un trabajo de indagación aplicada sucede cuando se busca dar alguna solución a un determinado problema de la realidad” (Suarez, 2023). En la presente investigación será de tipo aplicada.</p> <p>Diseño de investigación Los trabajos correlacionales describen relaciones entre dos o más categorías o variables en un momento determinado. “En una indagación transversal causal se hallan las variables predictorias que son aquellas que permiten predecir el comportamiento de una o más variables, luego que se establece la causalidad (Huairé, 2019). En el presente trabajo se aplicará el diseño transversal no experimental de nivel correlacional.</p> <p>b. Población – Muestra la población estará conformada por 50 docentes del nivel secundario de la Institución educativa “José Olaya”.</p> <p>Aplicando la fórmula de Sierra – Bravo para la obtención de la muestra se obtiene 44 docentes. Por conveniencia del investigador y facilidad de información se considerará a 35 docentes.</p>

Anexo 2

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

I. Datos generales.

Sexo:

Edad:

II. Finalidad.

Estimado docente; a continuación, usted encontrará un cuestionario cuya finalidad es conocer como se viene desarrollando el clima institucional, en nuestro colegio. Por favor conteste con sinceridad.

Muchas gracias.

III. Instrucciones.

Estimado docente le solicitamos su colaboración respondiendo a la siguiente encuesta marcando con una X la puntuación que corresponde según su propio criterio a lo formulado en cada ítem.

IV. Variable de estudio: CLIMA INSTITUCIONAL

, Escala de valoración

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

Ítems	1	2	3	4	5
Motivación					
1. ¿Te sientes estimulados de laborar en su Institución Educativa?					
2. ¿Consideras que es valorado tu labor profesional en su Institución Educativa?					
3. ¿Eres autónomo en tus labores dentro de la institución educativa?					
4. ¿Tienes buenas relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa?					
Comunicación					

5. ¿Te comunicas constantemente con los docentes dentro de la Institución Educativa donde laboras?					
6. ¿Consideras que se comparte la información institucional en forma oportuna dentro de la Institución Educativa?					
7. ¿Consideras que los miembros jerárquicos coordinan con los docentes antes de tomar sus decisiones dentro de la Institución Educativa?					
8. ¿Acepta usted la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa?					
Participación					
9. ¿Participa usted activamente en las diversas actividades programadas en la institución Educativa?					
10. ¿Participas en las deliberaciones y decisiones de la institución Educativa					
11. ¿Tiene predisposición usted para formar parte de diversas comisiones en la institución Educativa?					
12. ¿Participas activamente en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa?					

Anexo 2

ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. Datos generales.

Sexo:

Edad:

II. Finalidad.

Estimado docente; a continuación, usted encontrará un cuestionario cuya finalidad es conocer como se viene desarrollando el clima institucional, en nuestro colegio. Por favor conteste con sinceridad. Muchas gracias.

III. Instrucciones.

Estimado docente le solicitamos su colaboración respondiendo a la siguiente encuesta marcando con una X la puntuación que corresponde según su propio criterio a lo formulado en cada ítem.

IV. Variable de estudio: DESEMPEÑO DOCENTE

, Escala de valoración

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

Ítems	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1. ¿Se interesa usted por conocer las características individuales y socioculturales de sus estudiantes?					
2. ¿Tiene conocimiento actualizado sobre las prácticas pedagógicas y las disciplinas que comprenden el área que enseña?					
3. ¿Planifica de forma colegiada e identifica las estrategias más adecuadas para generar aprendizaje significativo en los estudiantes?					
4. ¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de					

aprendizaje en relación con los logros esperados de los estudiantes?					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
5. ¿Promueve usted un ambiente acogedor, como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes de sus estudiantes?					
6. ¿Resuelve usted conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de acuerdos de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?					
7. ¿Desarrolla usted actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?					
8. Utilizo recursos y tecnologías en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
9. ¿Participa usted en las capacitaciones para su desarrollo profesional?					
10. ¿Participas en talleres de reflexión sobre su práctica pedagógica?					
11. ¿Los profesores se apoyan entre sí para asistir a cursos de capacitación?					
12. ¿Demuestras compromiso en el cumplimiento de tus funciones como docente?					

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO
DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:

.....

Fecha:.....

Especialidad:

Nombre del instrumento evaluado: **Encuesta para medir el desempeño docente**

Autor del instrumento: Fredy Llaro Cruz

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

“TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN”

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?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					

Sumatoria parcial					
Sumatoria Total	(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	(Siendo la valoración máxima en 1)				

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**

176	=	0.88
-----	---	------

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

**Firma del Experto
Grado Académico
DNI.**

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO
DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:

.....

Fecha:..... Especialidad:

Nombre del instrumento evaluado: **Encuesta para medir el desempeño docente**

Autor del instrumento: Fredy Llaro Cruz

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

“TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN”

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?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					

Sumatoria parcial					
Sumatoria Total	(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	(Siendo la valoración máxima en 1)				

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**

176	=	0.88
-----	---	------

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

**Firma del Experto
Grado Académico
DNI.**

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO
DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:

.....

Fecha:..... Especialidad:

Nombre del instrumento evaluado: **Encuesta para medir el desempeño docente**

Autor del instrumento: Fredy Llaro Cruz

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

“TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN”

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?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					

Sumatoria parcial					
Sumatoria Total	(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	(Siendo la valoración máxima en 1)				

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**

176	=	0.88
-----	---	------

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

**Firma del Experto
Grado Académico
DNI.**

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO
DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:

.....

Fecha:.....

Especialidad:

Nombre del instrumento evaluado: **Encuesta para medir el clima institucional**

Autor del instrumento: Fredy Llaro Cruz

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

“TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN”

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?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					

Sumatoria parcial					
Sumatoria Total	(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	(Siendo la valoración máxima en 1)				

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**

176	=	0.88
-----	---	------

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

**Firma del Experto
Grado Académico
DNI.**

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO
DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:

.....

Fecha:..... Especialidad:

Nombre del instrumento evaluado: **Encuesta para medir el clima institucional**

Autor del instrumento: Fredy Llaro Cruz

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

“TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN”

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?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					

Sumatoria parcial					
Sumatoria Total	(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	(Siendo la valoración máxima en 1)				

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

176	=	0.88
-----	---	------

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

**Firma del Experto
Grado Académico
DNI.**

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO
DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:

.....

Fecha:.....

Especialidad:

Nombre del instrumento evaluado: **Encuesta para medir el clima institucional**

Autor del instrumento: Fredy Llaro Cruz

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

“TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN”

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?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					

Sumatoria parcial					
Sumatoria Total	(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	(Siendo la valoración máxima en 1)				

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**

176	=	0.88
-----	---	------

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

**Firma del Experto
Grado Académico
DNI.**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. INFORMACIÓN DEL AUTOR				
LLARO CRUZ FREDY ARQUÍMEDES		18125725	fredyllaroc@hotmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Solvencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
Escritor	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría	Doctorado
			X	
4. Título del Documento de Investigación				
CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ OLAYA" LA ESPERANZA –TRUJILLO, 2023				
5. Programa Académico				
MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² (https://repositorio.usp.edu.pe/)	<input type="checkbox"/>		
		<input type="checkbox"/>		
(*) En caso de restringido indicar el motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS³

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁴

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	25	11	2024

Huella Digital 


Firma

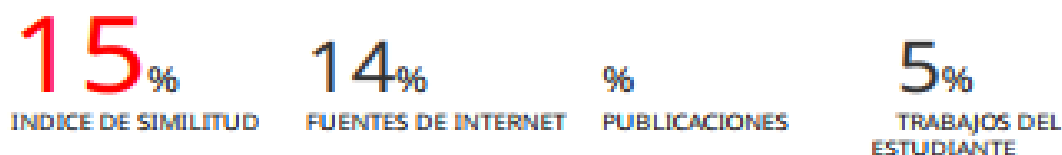
Referencias:

1. Ley de Evaluación de la Investigación N° 28143-001/2005 (L28143) Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Ley N° 30114.
2. Ley N° 28015 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de los estudiantes y el N° 28016 Ley que regula el tipo de acceso abierto o público, otorga a los usuarios del Repositorio Institucional Digital, pero que no puede hacer uso de la obra y alojada en el Repositorio Institucional Digital.
3. Reglamento siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual acordado en el Título de la Ley 28111.
4. En caso de que el autor otorga la segunda opción, debe indicar en la publicación los datos del autor y resaltar de la obra de acuerdo a la estructura N° 001-2019-0001-2019-0001 (Decreto Ley N° 142) que regula el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
5. Los términos Creative Commons (CC) es un conjunto de licencias de derechos de autor que permite a los autores un conjunto de licencias flexibles y los términos de investigación que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor otorga permisos por escrito.
6. Ley N° 28111, artículo 10. (Ley que regula el Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales) (L28111) Ley que regula el acceso abierto y los tipos de acceso a la información, los cuales serán posteriormente regulados por el Reglamento Digital (R28111), a través del Reglamento de la Ley.

Nota: en caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a Ley 27014, art. 14, párrafo 1.º, 2.º.

Clima institucional y desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa "José Olaya" La Esperanza -Trujillo, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
11	diu.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
15	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
16	l.exam-10.com Fuente de Internet	<1 %
17	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %