

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

**EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO**



**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL
DISTRITO DE MOLINO PACHITEA-HUÁNUCO, 2023**

**LÍNEA DE LA INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO**

TESISTA: MATOS PAREDES EDITH

ASESOR: MG. VILLANUEVA Y CHANG CARLOS ABELARDO

HUÁNUCO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Al creador y hacedor de vida, mi Dios misericordioso.

A mis padres, por ser fuente de inspiración y ayuda incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco, al Mg. Carlos Abelardo Villanueva Chang, asesor de mi trabajo de investigación, quien, con sus sabias lecciones, me guio en el desarrollo del presente trabajo.

Agradezco a la UNHEVAL, mi alma mater, que me permitió llenarme de nuevos conocimientos en las cátedras de la maestría, culminando satisfactoriamente,

Agradezco a los docentes de la facultad de educación, de posgrado, quienes con sus conocimientos me estimularon a realizar la presente investigación, asimismo me apoyaron en todo el proceso.

Agradezco al director, plana docente y administrativos, de la I.E. Carlos Iván Degregori del Distrito de Molino, Pachitea, quienes me brindaron, todo el apoyo para la ejecución de la presente tesis.

RESUMEN

En nuestra practica pedagógica se observa aspectos primordiales que deben ser atendidas para tener un buen desempeño laboral, por ello se busca enfatizar sobre las relaciones entre los entes educativos, es decir el clima institucional en la comunidad educativa, buscamos encontrar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente; por ello el objetivo fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023; fue una investigación de enfoque cuantitativo y el tipo de investigación fue básico, solo se buscó ampliar y profundizar la información, siendo de un nivel correlacional; el muestreo de tipo no probabilístico, conformado por 26 docentes, pertenecientes a la misma institución educativa, el instrumento empleado para la recolección de datos, fue un cuestionario, elaborado de acuerdo a las dimensiones de cada variable, consta de 19 ítems; después de la recolección de datos, según el análisis estadístico; se determinó la relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco 2023, tal como se evidencia en la contratación de hipótesis general la correlación tiene un valor de 0.953 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05); es decir, existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, asimismo los mayores porcentajes de ambas encuestas se ubican en los niveles intermedio, donde se deduce que el mejor clima institucional favorece el desempeño docente.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente.

ABSTRAC

In our pedagogical practice we observe essential aspects that must be attended to to have a good work performance, therefore we seek to emphasize the relationships between educational entities, that is, the institutional climate in the educational community, we seek to find the relationship between the institutional climate and teaching performance; Therefore, the objective was to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance at the Carlos Iván Degregori Educational Institution in the Molino district, Pachitea-Huánuco, 2023; It was a quantitative approach research and the type of research was basic, it only sought to expand and deepen the information, being at a correlational level; non-probabilistic sampling, made up of 26 teachers, belonging to the same educational institution, the instrument used for data collection was a questionnaire, prepared according to the dimensions of each variable, consisting of 19 items; after data collection, according to statistical analysis; The relationship between the institutional climate and teaching performance was determined at the Carlos Iván Degregori Educational Institution in the district of Molino, Pachitea-Huánuco 2023, as evidenced in the contracting of the general hypothesis, the correlation has a value of 0.953 and is within a positive assessment likewise the bilateral significance (0.000) is less than the estimated error (0.05); That is to say, there is a significant relationship between the institutional climate and teaching performance. Likewise, the highest percentages of both surveys are located at the intermediate levels, where it is deduced that the best institutional climate favors teaching performance.

Keywords: Institutional climate, teaching performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRAC	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I.....	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Fundamentación del problema.....	11
1.2. Justificación e importancia de la investigación	13
1.3. viabilidad de la investigación.....	13
1.4.formulación del problema	13
1.4.1. problema general.....	14
1.4.2 problemas especificos.....	14
1.5. formulacion de objetivos	14
1.5. 1. objetivo general	¡Error! Marcador no definido.
1.5.2. objetivos especificos.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO II.....	16
SISTEMA DE HIPOTESIS.....	16
2.1. formulación de las hipotesis.....	16
2.1.1. Hipotesis general.....	16
2.1.2. Hipotesis especificos.....	16
2.2. Operacionalizaciones de variables.....	17

2.3. Definición operacional de las variables.....	18
CAPÍTULO III	18
MARCO TEÓRICO	18
3.1. Antecedentes de Investigación	19
3.2. Bases Teóricas.....	24
3.3. Bases Conceptuales.....	29
2.4. Bases epistemológicas o bases filosófica o bases antropológicas.	30
CAPÍTULO IV	31
MARCO METODOLÓGICO	31
4.1. Ambito.....	31
4.2. Tipo y Nivel de Investigación.....	31.
4.3. Población y Muestra.....	31
4.3.4 Descripción de la Población.....	31
4.3.5. Muestra y Metodo de Muestreo.....	32
4.3.6. Criterios de Inclusion y Exclusion.....	32
4.4. Diseño de Investigación.....	33
4.5. Tecnicas e Instrumentos.....	33
4.5.1. tecnicas.....	33
4.5.2. Instrumentos.....	33.
4.5.2.1. validación de los Instrumentos para la recolección de datos.....	34
4.5.2.2. Confiabilidad de los Instrumentos para la recolección de datos.....	35
4.6. tecnicas para el procedimiento y analisis de datos.....	36.
4.7. Aspectos Eticos.....	36
CAPÍTULO V	¡Error! Marcador no definido.
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37

5.1. Analisis Descriptivo.....	37
5.2. Analisis Inferencial y/o contrastación de Hipotesis.....	37
5.3. Discusión de Resultados.....	49.
5.4. Aporte Cientifico de la Investigación.....	52
CONCLUSIONES	53
SUGERENCIAS	55
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	56
ANEXOS.....	59

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de nuestro país depende de una buena educación, los docentes siendo parte del sistema educativo, son los responsables de generar espacios educativos adecuados tanto en el aspecto físico, social y emocional. Hay dos aspectos importantes que se abordan en esta investigación: el clima institucional y el desempeño docente; la relación entre ambos aspectos son imprescindibles, ya que el clima institucional es el espacio social y emocional para desarrollar los aprendizajes; un buen clima institucional responde a una buena interacción, comunicación entre los miembros de dicha casa de estudios; asimismo, es el líder pedagógico quien debe de buscar generar un buen clima institucional, donde todos pueden participar sin presión; sino, por el contrario, que cada acción positiva salga de estos integrantes. Esto se dará si es que hay una gran motivación por parte de los líderes.

En muchas ocasiones, se observa que cuando el clima institucional es malo u hostil y cuando los supuestos líderes imponen acciones a los docentes y otros miembros educativos, el trabajo no es eficiente, se limita a las funciones en el aula y el pronto retiro, llegando a casos en los que no se cumplen las funciones a cabalidad. En tal sentido, estas acciones, poco productivas, perjudican a los estudiantes.

En la institución educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea, se observan algunas dificultades en cuanto al desarrollo del desempeño docente; en tal sentido, se requiere conocer a qué se debe dicha dificultad. Por ello el objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.

Los resultados del aprendizaje en los estudiantes dependen directamente del desempeño docente, cuando el docente emplea diversas estrategias que respondan a la necesidad del estudiante, el resultado será un aprendizaje significativo; por ello, es importante hacer lo posible por el logro de un buen desempeño docente y ello se relaciona con el buen clima institucional, generado por todos los miembros educativos.

Por ello es importante generar un buen clima institucional para que se pueda desarrollar el buen desempeño docente, ya que cuanto mejor sea el clima institucional mayor será el desempeño docente.

De acuerdo a lo mencionado, se busca demostrar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. La presente investigación se encuentra desarrollada de la siguiente manera:

CAPÍTULO I: Abarca los aspectos básicos de la investigación, la fundamentación del problema de investigación, la formulación del problema, estableciendo los objetivo, la hipótesis general, específicas; la operacionalización de las variables independiente y dependiente, también se encuentran la definición operacional de ambas variables.

CAPÍTULO II: Abarca el marco teórico, conformado por los antecedentes de la investigación, las bases teóricas de las variables y sus dimensiones y las bases conceptuales.

CAPÍTULO III: Abarca el marco metodológico de la investigación, el enfoque, tipo, nivel, se establece la población y muestra, la técnica e instrumento empleado, en este caso se utilizaron dos instrumentos, uno para cada variable, en ambos casos fueron cuestionarios, elaborados de acuerdo a las dimensiones e ítems de las variables, asimismo se encuentra la validación y confiabilidad.

CAPÍTULO IV: Abarca los resultados de la investigación, el análisis descriptivo, inferencial y contrastación de hipótesis.

CAPITULO V. Se encuentra la discusión de resultados y aporte científico del estudio.

Y por último, las conclusiones y sugerencias, de acuerdo a los objetivos, entre otros anexos requeridos.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

En los últimos tiempos en el ámbito internacional el clima institucional y desempeño docente es un problema que está afectando a varios países por la falta de una buena coordinación entre los docentes de un mismo entorno laboral. El docente debe formar el eje principal para tener un clima afectivo en una institución educativa para lograr beneficios favorables para el aprendizaje de los estudiantes. Tener un clima institucional bien organizado ayudará a futuro a adquirir una buena comunicación para desarrollar cualquier acuerdo que se pueda realizar. Para esto es necesario tener un compañerismo entre los demás profesionales y llegar a una conclusión favorable para todos.

En el ámbito nacional el clima institucional y desempeño docente; se puede observar que en algunas instituciones no hay una buena relación entre docentes, porque el cargo está en manos de una mínima parte, quienes actúan de manera autoritaria o imponen; esto no permite que los docentes puedan desarrollarse de manera normal y esto repercute en el aprendizaje de los estudiantes en las aulas.

En ámbito local el clima institucional y desempeño docente solo se analizará a la institución educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino de la provincia de Pachitea, esta institución tiene varios años de funcionamiento y alberga a estudiantes de ambos sexos quienes asisten desde los diferentes lugares del entorno de la localidad. Las autoridades educativas tienen a cargo el buen funcionamiento en la planificación, programación y la supervisión.

La participación de los docentes es muy escasa, lo que muestra malos resultados en el aprendizaje de los estudiantes y perjudica a la institución educativa.

En el marco del buen desempeño docente se establece aspectos de suma importancia para el desarrollo óptimo de la práctica pedagógica; sin embargo, muchas veces esto no se cumple, el desempeño docente se relaciona con otros aspectos, como

el liderazgo del director, la armonía de trabajar en equipo para cumplir con los propósitos de la educación en favor de nuestros estudiantes.

En el siguiente trabajo de investigación se determinó la relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino de la provincia de Pachitea y de la misma forma establecer la relación entre estas variables que serán materializadas con la presente investigación.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación se justifica en un **valor teórico**, porque los conocimientos encontrados servirán como fundamento a estudios por venir, concernientes al clima institucional y el desempeño docente, es decir con los resultados descritos se podrá proponer nuevas teorías a favor de la mejora educativa.

Por otro lado, se justifica en su **valor práctico**, el presente proyecto de investigación se realizó con el objetivo de mejorar la práctica pedagógica, para lograr un aprendizaje significativo, con los resultados hallados servirán como datos objetivos para que los directivos de la institución tomen las medidas respectivas para mejorar el clima institucional y, en consecuencia, el desempeño docente.

También se justifica en su **valor metodológico**, ya que la investigación, servirá de antecedente, para realizar otros estudios, con respecto al análisis, caracterización e importancia del clima institucional y el desempeño docente, los instrumentos utilizados, fueron validados y confiable para medir las dimensiones de ambas variables, ya mencionada.

Es importante, ya que según los resultados del clima institución, así como del desempeño docente en la institución educativa. Servirá para mejorar dicha la calidad educativa, implantando nuevas estrategias, para la mejora de la práctica pedagógica.

1.3. Viabilidad de la investigación

La investigación fue viable ya que trabajé en la misma Institución Educativa que escogí como muestra, también porque los maestros colaboraron con las encuestas del instrumento aplicado.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023?

1.4.2 Problema Específico

- a. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023?
- b. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023?
- c. ¿Cuál es la relación entre la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023?
- d. ¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023?

1.5. Formulación de los objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- a.** Demostrar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.
- b.** Explicar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.
- c.** Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.
- d.** Explicar la relación entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPOTESIS

2.1. Formulación de las Hipótesis

2.1.1 Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.

Hipótesis Nula;

No existe una relación significativa entre el entre el Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.

2.1.2. Hipótesis Específicos

- a. Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.
- b. Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.
- c. Existe una relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.
- d. Existe una relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.

2.2. operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos

<u>Variable 1:</u> CLIMA INSTITUCIONAL	COMUNICACIÓN	1. ¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación, respecto a su labor docente en la institución? 2. ¿Qué nivel de comunicación horizontal considera que existe en la institución? 3. ¿En qué nivel considera que la comunicación es oportuna en la institución? 4. ¿Cómo influyen los espacios y horarios de la institución en la comunicación?	Encuesta
	MOTIVACIÓN	5. ¿Cómo cree que se valora en la institución su prestigio personal? 6. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía en la institución? 7. ¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución? 8. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la institución? 9. ¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima de la institución?	
	CONFIANZA	10. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución? 11. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución? 12. ¿En qué medida existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución? 13. ¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre usted y sus alumnos? 14. ¿Cuál es el nivel de confianza entre docentes de la institución?	
	PARTICIPACIÓN	15. ¿Cuál es el grado de participación de los docentes y administrativos a favor de la institución? 16. ¿En qué medida el personal directivo fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución? 17. ¿Cómo cree que influirá la participación activa de los docentes en la gestión educativa de la institución? 18. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución? 19. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?	
<u>Variable 2:</u> DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1. ¿Planifica la enseñanza de forma colegiada? 2. ¿Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas y conceptos del currículo? 3. ¿Demuestro conocimientos actualizados y dominio de la didáctica del área que enseño? 4. ¿Selecciono los contenidos fundamentales que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar? 5. ¿Diseño la evaluación de forma sistemática, permanente y formativa?	Encuesta
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	6. ¿Crea un clima propicio para el aprendizaje? 7. ¿Conduce el proceso de enseñanza? 8. ¿Evalúa permanentemente el aprendizaje? 9. ¿Desarrollo en mis alumnos actitudes y habilidades para enfrentar la discriminación y exclusión? 10. ¿Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motivan aprender?	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	11. ¿Interactúo con mis pares colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela? 12. ¿Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua? 13. ¿Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo? 14. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad? 15. ¿Fomento el trabajo colaborativo con las familias y reconozco sus aportes?	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	16. ¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica? 17. ¿Reflexiona conjuntamente con mis colegas de trabajo sobre los aprendizajes de los estudiantes y cómo mejorarlos? 18. ¿Actúo con ética profesional docente y resuelvo problemas cotidianos sobre esa base?	

		19. ¿Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	
--	--	--	--

2.3. Definición operacional de las variables

Variable 1: CLIMA INSTITUCIONAL

Definición conceptual. El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales comunicación y el estilo de gestión.

Definición operacional. El clima institucional en los docentes se medirá por medio de un cuestionario de medición a los docentes de la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del Distrito de Molino, Pachitea, que consta de cuatro dimensiones y 19 ítems, asimismo tienen una escala valorativa de Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, y Muy Alto.

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE.

Definición conceptual: Según el Ministerio de Educación (2014) el desempeño docente es: “Un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de enseñanza. Es una reflexión sobre la práctica, y una apropiación de los desempeños que caracterizan la profesión con una visión compartida de la enseñanza, de revaloración social y profesional de fortalecimiento de la imagen como profesionales competentes que aprenden y se desarrollan en la práctica de la enseñanza” (p.17).

Definición operacional: Aplicación del cuestionario de desempeño en los docentes de la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del Distrito de Molino, Pachitea, con una duración de 25 minutos. Es una adaptación del Marco del Buen desempeño docente elaborado por el MINEDU. Está estructurado en 19 ítems de acuerdo a las dimensiones de la variable de estudio, con una escala valorativa de Nunca, Casi nunca, Regularmente, Casi siempre y Siempre.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional

Castro, et al. (2023). En su investigación, *Aula invertida en el desempeño docente: una revisión sistemática*, El objetivo del estudio fue identificar el desempeño del docente en el aula invertida. Se utilizó como metodología la revisión sistemática, donde fue consultado en las diferentes bases de datos como Scielo, Web of Science, Scopus y Google académico, luego a través de técnicas de exclusión e inclusión, fueron seleccionados doce artículos correspondientes a los años 2018-2022. , y se procedió al análisis de los mismos. Concluyendo que el uso de estas herramientas tecnológicas tiene relevancia positiva en la adquisición del aprendizaje de los alumnos; Sin embargo, no cuenta con mayor importancia en el desempeño del docente. Además, la estrategia de Flipped Classroom, es considerada como una herramienta que fomenta la capacidad de análisis y resolución de conflictos. Tiene relación con la presente investigación por que tiene como dimensión el desempeño docente.

3.1.2 A nivel nacional

Dionicio (2022), en su tesis, “*Clima institucional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, El Milagro 2022*”, tesis de maestro, en la Universidad Cesar Vallejo, el objeto de estudio fue determinar la asociación entre el clima institucional y el desempeño docente; se llevó a cabo una investigación cuantitativa, no experimental con un diseño descriptivo correlacional transversal con una muestra de 43 docentes del nivel secundaria. Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos: cuestionario sobre clima institucional y el cuestionario sobre el desempeño docente, validados mediante juicio de expertos. Se obtuvo como resultado una correlación positiva alta entre el clima institucional y el desempeño docente. Se concluye que existe una correlación positiva alta entre el clima

institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari de El Milagro, año 2022.

Rivera (2020), en su tesis, “*Clima Organizacional y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019*”, tesis de maestría, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el objetivo de estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional docente. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, tipo básica o teórica, con un diseño no experimental y de un nivel correlacional. La población y muestra de estudio estuvo constituido por 92 docentes, a los cuales se les aplicó el instrumento de recolección de datos, ficha de observación, del clima organizacional compuesto por 20 ítems y el desempeño docente compuesto también por 20 ítems. Se encontró la existencia de una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño profesional docente, debido a que el p -valor = 0,00 resultó menor que 0,05 con un grado de correlación Rho de Spearman $\rho = 0,837$ lo que permitió llegar a la conclusión que existe una correlación lineal directa positiva alta, comprobándose que, a mayores niveles de clima organizacional existen mayores niveles de desempeño profesional docente.

Castro et. Al., (2019), en su investigación “*Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Manuel Coveñas Naquiche de Anta, Huaribamba-Tayacaja”*”, tesis de pre grado, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, donde el objetivo fue constituir la relación entre las el clima institucional y el desempeño docente, el método empleado fue de tipo básica, el nivel es correlacional, la técnica fue la encuesta, su instrumento es el cuestionario, uno por cada variable, la muestra fue constituida por de 20 docentes. Los resultados muestran que la mayoría de los profesores de la institución educativa Manuel Coveñas Naquiche perciben el liderazgo como bueno (55%) y el nivel de desempeño docente como alto (65%); además existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Manuel Coveñas Naquiche de Anta, Huaribamba-Tayacaja.

Timaná (2023). En su investigación "*Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" caserío kilómetro 50- Chulucanas-Piura, 2022*", tesis para optar el grado de maestro, en la Universidad Nacional de Piura, el objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa mencionada, Este estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo transversal, con un diseño transaccional correlacional, la muestra fue 27 profesores de primaria y secundaria, se utilizó la encuesta para recopilar los datos de la investigación; sobre liderazgo pedagógico y rendimiento docente, los resultados revelaron una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento de los docentes, así como una correlación favorable entre ambos (sig.=0,013), En las dimensiones de "garantizar una enseñanza de calidad", "garantizar un entorno ordenado y seguro", "definir metas y expectativas", "asignar recursos estratégicamente" y "liderazgo del aprendizaje y formación docente", respectivamente. Es decir, la relación entre ambas variables es real, por ello no podrá existir un buen desempeño docente, sino existe un buen liderazgo pedagógico, y si, por ende, si no hay una buena relación entre ellos, entonces no habrá una buena práctica pedagógica en el aula, todo se encuentra relacionado, desde la parte administrativa y el que hacer educativo en el aula.

3.1.3 A nivel local.

García (2022), en su investigación "*El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa "César Vallejo" de Paucarbamba-Amarilis, 2019*", tesis de 2da especialidad, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, cuyo objetivo fue determinar la influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa César Vallejo de Paucarbamba-Amarilis, 2019. Para el desarrollo de la investigación se empleó un enfoque cuantitativo, el diseño fue de tipo no experimental, en su modalidad descriptiva correlacional. Con una población 38 docentes y 96 estudiantes del 5to grado de educación secundaria, y la muestra de 20 docentes y 30 estudiante del 5to grado de educación secundaria" de la Institución Educativa mencionada, donde se aplicó el instrumento de cuestionario para el Clima Institucional, Desempeño

Docente y de aprendizaje, que cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. Luego del análisis llegaron a la siguiente conclusión, que existe la influencia directa y significativamente del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes, con un nivel de significancia de 0.002 y con el 95% de confianza, la variables independiente y dependiente es explicado por un promedio de 65.8% estableciendo un nivel de correlación muy Buena.

Anyoza et. al., (2021) en su investigación *“El clima Institucional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de educación básica alternativa del distrito de Huánuco 2018”*, tesis de 2da especialidad, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, el objetivo fue determinar vínculos de las variables “clima institucional” y el desempeño docente” en la Institución Educativa Básica alternativa “Leoncio Prado”, “ Nuestra Señora de las Mercedes, “ Milagros de Fátima”, “ Hermilio Valdizán”, fue realizado con la finalidad de señalar el nivel del clima institucional y el desempeño docente, fue una investigación no experimental, la muestra fueron todos los centros de educación mencionados, se aplicó una encuesta, después de los análisis estadísticos se concluye que existe una relación moderada entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco.

Santamaría (2023), en su investigación *“Relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, 2021”*, tesis para optar el grado de maestro, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en la G.U.E. Leoncio Prado de Huánuco, 2021. El tipo y nivel de investigación fue explicativo correlacional y cuantitativo, diseño de investigación no experimental y transversal, la población estuvo conformada por 188 docentes; tomando como muestra fue de 126 docentes elegidos de manera probabilística, para el recojo de información se empleó la técnica de la encuesta, siendo los instrumentos el cuestionario de liderazgo pedagógico y de desempeño docente, después de la recolección de datos y análisis estadísticos, se llegó a la siguiente conclusión, se puede indicar que existe una

correlación muy alta de $r = ,975^{**}$, entre las variables liderazgo pedagógico y el desempeño docente, una vez más queda demostrado que el liderazgo pedagógico influye en el desempeño docente, están relacionados, no pudiera existir un buen desempeño docente si no hay un buen liderazgo pedagógico.

Bravo (2020), en su investigación “*Estilos de liderazgo y clima laboral en las Instituciones Educativas del distrito de Punchao-Huánuco, 2019*”, tesis para optar el grado de maestro, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, el objetivo de la investigación, fue probar que existe relación entre estilos de liderazgo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Punchao Huánuco, durante el año académico 2019; la investigación se enmarco en un enfoque cuantitativo, tipo correlacional y diseño no experimental, la población-muestra fue 41 docentes, incluido los directores de las instituciones educativas; el instrumento de recolección de datos fue la prueba valorada; para el procesamiento de los datos se usó la correlación y la regresión lineal simple, obteniéndose el resultado y conclusión siguiente: El $p - valor = 0.001$, es menor que el $nivel\ de\ significancia = 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula, y se afirma que existe una relación moderada entre los estilos de liderazgo y el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Punchao, Huánuco, 2019; asimismo, con el valor $rho = 0,499$ se evidencia que los estilos de liderazgo y el clima laboral tienen una relación positiva moderada.

Godoy (2019), en su investigación “*Liderazgo Pedagógico y desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa n° 32211 José Carlos Mariátegui “El Amauta”, UGEL N° 05 Yarowilca, 2019*”, tesis para optar el grado de maestro, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, donde el objetivo fue probar que existe una alta correlación entre liderazgo pedagógico y desempeño profesional docente en la Institución Educativa en mención, fue una investigación de tipo correlacional y diseño no experimental, se trabajó con una población muestral de 10 docentes, incluido el director de la institución educativa; el instrumento de recolección fue una prueba valorada, conformada por cinco dimensiones y por cada uno, cuatro indicadores valorados, del 1 al 5, lo que produjo

la escala de [4 - 20], para las cinco dimensiones estudiadas en la variable x; luego de los resultados se concluye, que existe una correlación muy alta y positiva, por lo que el grado de dependencia es 97,89%, entre liderazgo pedagógico y desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa N° 32211, José Carlos Mariátegui “El Amauta” de Yarowilca.

3.2 Bases teóricas

3.2.1. Clima institucional

3.2.1.1. Concepto. Es la interrelación entre los miembros de la institución, según Kahr (2010). “Es el ambiente generado en la institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela, tiene que ver con las actitudes creencias, valores que tiene cada trabajador y que se expresen en las relaciones personales y profesionales” (p.7).

En la actualidad el clima institucional es fundamental para desarrollar una buena organización en las instituciones educativas y se menciona según Alves (2000), en lo siguiente: “El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción” (p. 124). En una institución educativa es necesario la participación de todos los docentes para formar un ambiente saludable y de esta forma evitemos conflictos a futuro. En nuestro entorno encontramos varios tipos de clima institucional que se muestra de acuerdo a la forma de liderazgo de la máxima autoridad de la Institución Educativa y se menciona en lo siguiente; Según, Likert (1968) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

a. Autoritarismo explotador. En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo. Autoritarismo paternalista. En este la dirección tiene una

confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. consultivo. La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. (Bris, 1999). En una institución educativa encontramos varias formas de clima institucional de los más comunes son: el autoritario y participativo y se menciona en lo siguiente.

b. Participación en grupo: La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral. Por su parte, Martín (1999), en el contexto educativo, señala que existen dos grandes tipos de clima institucional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones:

- ✓ **Clima de tipo autoritario.** Autoritarismo explotador, en el cual la dirección no tiene confianza en sus docentes. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos es tomada por la dirección. Autoritarismo paternalista, es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los docentes, la mayor parte de las decisiones la toma la dirección, pero algunas se toman en los escalones inferiores.
- ✓ **Clima de tipo participativo.** Consultivo, en un clima participativo la dirección tiene confianza en sus docentes. Permite a los docentes que tomen decisiones más específicas. La comunicación es de tipo descendente. Participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus docentes. Los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la institución, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. Confianza. (Bris, 1999).

3.2.1.2. Dimensiones del clima institucional

Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomado por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo

en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones: El ser humano está en constante comunicación con el entorno donde se encuentra habitando para transmitir diversos mensajes ya que un propósito en común, no se puede realizar de manera individual, y la práctica pedagógica, requiere de la interacción de todos los miembros de la institución educativa, por ello el clima institucional abarca las siguientes dimensiones.

- a. La comunicación:** Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, (Bris, 1999). La comunicación e interacción es la base del desarrollo, porque el hombre necesita hacer saber sus ideas, emitir sus propuestas de avance, También saber escuchar para conciliar y generar propuestas funcionales para alcanzar los propósitos educativos en bien de los estudiantes.
- b. Motivación.** Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p. 123). Es un aspecto importante que un buen líder pedagógico debe de realizar, incitarles en el buen desempeño docente, para cumplir sus propósitos. Los docentes deben participar de forma activa en las instituciones Educativas.
- c. La participación.** Es un aspecto que determinar la interacción de los miembros de la institución, según Bris (1999) “Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo, en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos, en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro” (p.34).

d. Confianza. Es el aspecto, que nace de la comunicación y motivación, entre los miembros de la institución, es sentirse esperanzada que todos cumplen con sus funciones de manera afectiva, que todos trabajen por el bien de la institución, cumpliendo objetivos y propositus.

3.2.2 Desempeño docente

3.2.2.1. Concepto.

Según Minedu Manual del buen desempeño docente (2023) “El desempeño laboral es entendido como la capacidad que demuestra un trabajador durante su ejercicio laboral. Es un análisis de la labor individual del trabajador acerca de su responsabilidad y esfuerzo personal en el trabajo. El desarrollo efectivo del desempeño laboral necesita de la participación permanente y conjunta del trabajador y el jefe directivo” (p.42). En tal sentido el docente cumple con determinadas funciones que denotan esfuerzo, en bien de los estudiantes. Según Hidalgo (2009) el desempeño laboral “se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización” (p.34).

Desde esta perspectiva, el desempeño docente está determinado por un conjunto de acciones, dentro del plantel, que el profesor realiza en el marco de sus responsabilidades y tareas pedagógicas. Estos abarcan desde la programación y preparación de las clases hasta el trabajo conjunto con otros docentes y directivos para asuntos relacionados con el currículo y la forma de gestión institucional del plantel. Asimismo, abarca el desarrollo de las sesiones de clases, la evaluación de los aprendizajes, el acompañamiento individualizado de los estudiantes, la información que se le debe hacer conocer a los padres y la auto-evaluación de la propia práctica pedagógica.

Según el Ministerio de Educación (2014) el desempeño docente es: “Un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de enseñanza. Es una reflexión sobre la práctica, y una apropiación de los desempeños que caracterizan la profesión con una visión compartida de la enseñanza, de revaloración social y profesional

de fortalecimiento de la imagen como profesionales competentes que aprenden y se desarrollan en la práctica de la enseñanza” (p.17).

Asimismo, Roque (2015), afirma que desempeño docente es “el conjunto de actividades diarias que realiza un profesor, tales como la preparación de clases, asesoramientos a los alumnos, dictado de clases, calificación, la coordinación con otros profesores y autoridades de la institución educativa y la participación en programas de capacitación” (p.23).

3.2.2.2. Dimensiones del desempeño docente

Según el marco del buen desempeño vienen a ser dominios, pero para efectos de la investigación lo mencionaremos como dimensiones.

a. Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. El Ministerio de Educación (2014), define que esta dimensión está compuesta por la planificación de la labor pedagógica a mediante el programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el dentro de los límites de una orientación intercultural e inclusiva. Describe las principales particularidades sociales, culturales y cognitivas de sus alumnos, el manejo adecuado de los contenidos pedagógicos, las disciplinas que enseña, la adecuada elección de materiales, estrategias y la evaluación del aprendizaje. Indicadores de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Conoce y percibe las particularidades de sus alumnos y el contexto, las disciplinas que enseña, las orientaciones y procesos pedagógicos, con el fin de sembrar capacidades superiores en la formación completa de sus alumnos; Planifica la enseñanza de forma conjunta con sus colegas, respondiendo a la relación entre los aprendizajes que pretende conseguir en los alumnos, el proceso pedagógico, la utilización de los recursos y la evaluación, en la programación curricular que se revisa constantemente para su perfeccionamiento.

b. Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. El Ministerio de Educación (2014), define que esta dimensión está constituida

por el adecuado manejo del proceso de enseñanza mediante una visión que aprecie la inclusión y la diversidad. Describe la intervención del maestro en el progreso de un clima propicio para el aprendizaje, la dirección de los comprendidos, la constante estimulación de los alumnos, el perfeccionamiento de estrategias metodológicas y de valoración, así como la adecuada utilización de los recursos didácticos adecuados y relevantes. Encierra la utilización de distintos razonamientos e instrumentos que ayudan a la identificación de la meta y a superar los retos del proceso de aprendizaje, y al mismo tiempo ayudan a mejorar los aspectos de la enseñanza que es necesario mejorar.

c. Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. El Ministerio de Educación (2014), define que esta dimensión como la cooperación en la gestión de la institución educativa desde un punto de vista democrático para conformar la colectividad de aprendizaje. Es decir, la comunicación positiva con representantes de la colectividad pedagógica, la colaboración en la preparación, ejecución y valoración del Proyecto Educativo Institucional – PEI, así como el aporte al establecimiento de un ambiente favorable. Envuelve la apreciación y respeto a la colectividad, sus particularidades, y la responsabilidad compartida con las familias en los resultados de los aprendizajes.

d. Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El Ministerio de Educación (2014), define que esta dimensión como el proceso y las experiencias que identifican la formación y progreso profesional de los maestros. Es decir, la deliberación metódica sobre su experiencia pedagógica, la de sus compañeros como grupo, la asistencia a sus colegas y su intervención en las acciones de desarrollo profesional. Comprende el compromiso en el desarrollo de los procesos de aprendizaje y en los resultados obtenidos, la conducción adecuada de la información relativa al diseño y ejecución de las políticas educativas en los niveles nacionales y regionales.

3.3 Bases Conceptuales

- a. **Clima institucional.** Es un cambio temporal en la actitud de las personas con respecto al ambiente institucional que los rodea, estén o no acostumbrados a este.
- b. **Motivación.** Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona, importarte para realizar un trabajo en equipo en búsqueda del cumplimiento de un objetivo.
- c. **Participación.** Es la acción de integrar, formar parte de un equipo para determinados propósitos educativos, aportando con ideas y trabajo que beneficie a los miembros de la institución educativa.
- d. **Comunicación.** Aspecto importante para interactuar, es saber expresar nuestras ideas o propuestas de mejora, y también saber escuchar, para concertar los objetivos de desarrollo.
- e. **Confianza.** Se da dentro de un clima favorable, donde todos se escuchan, y son parte del trabajo en equipo, buscando desarrollar actividades positivas que aporten al desarrollo educativo.
- f. **Establece metas.** Es una actividad de trabajo en equipo, donde el líder establece los objetivos a lograr, y trabajar en ello, cada uno cumpliendo con sus funciones en búsqueda de un propósito.
- g. **Desempeño docente.** Es la responsabilidad de los docentes al cumplir sus funciones cabalmente, esforzándose por un fin, que es lograr desarrollar las competencias y capacidades de los estudiantes, y cumplir así el perfil del egreso.
- h. **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.** Es la planificación de las experiencias y sesiones de clases, de forma acertada según el contexto y necesidad de los educandos.
- i. **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.** Es el uso adecuado de los procesos pedagógicos y didácticos, para el desarrollo de las clases, enfatizando en cada proceso, como es motivar, recojo de saberes previos, procurar el andamiaje, problematizar, analizar, realizar una retroalimentación por descubrimiento y una evaluación formativa.

3.4. Bases epistemológicas o bases filosófica o bases antropológicas.

Según Hernández (2014) “El termino Positivismo fue utilizado por primera vez por el filósofo matemático francés del Siglo XIX Auguste Comte” (p.31). Es una teoría que respalda el conocimiento científico, Asimismo Dobles (1998) el positivismo se caracteriza por lo siguiente: “El sujeto descubre el conocimiento, tiene acceso a la realidad mediante los sentidos, la razón, lo que es dado a los sentidos puede ser considerado como real, la verdad es una correspondencia entre lo que el ser humano conoce y la realidad que descubre” (p.31). Es decir, el positivismo, se refiere al descubrimiento y/o conocimiento científico, en este caso útil para el desarrollo de nuestra practica pedagógica.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

4.1 Ámbito

El ámbito de estudio es la Institución Educativa “Carlos Iván Degregori”, se encuentra ubicada en el distrito de Molino, provincia Pachitea departamento de Huánuco.

4.2. Nivel y Tipo de investigación

Nivel

El nivel de la investigación es **correlacional**, Según Hernández –Sampiere et al. (2014) señala que “este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (p.109). Por ello, se buscó conocer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, en dicha institución, los datos serán recogidos mediante un cuestionario para ambas variables.

Tipo

La presente investigación es **tipo básica**, según, Carrasco (2019) “Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal del conocimiento científico existentes acerca de la realidad” (p.43). Es decir, se ampliará la teoría sobre el clima institucional y el desempeño docente.

4.3. Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La población está conformada por los docentes de la Institución Educativa “Carlos Iván Degregori” de Molino.

Tabla 1

Docentes de la Institución Educativa “Carlos Iván Degregori” Molino.

POBLACIÓN		
ÁREAS	Mujeres	Varones
Ciencias sociales y DPCC	1	3
Matemática	2	3
Comunicación	4	1
Ciencias tecnología y ambiente	4	1
Educación para el trabajo	1	2
Educación artística	-	2
Educación religiosa	2	-
Sub total	14	12
TOTAL		26

Nota: Unidad de estadísticas de la UGEL de Pachitea 2023

4.3.2 Muestra y método de muestreo

El muestreo será el no probabilístico, de manera intencionada. Según, Carrasco (2019) “es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio. Es cuando se procede a seleccionar la muestra en forma intencional eligiendo a aquellos elementos que considera conveniente y cree que son los más representativos” (p.15). Es decir, se tomará a toda la población, para obtener datos relevantes.

Tabla 2

Docentes de la Institución Educativa “Carlos Iván Degregori” Molino.

MUESTRA		
ÁREAS	Mujeres	Varones
Ciencias sociales y DPCC	1	3
Matemática	2	3
Comunicación	4	1
Ciencias tecnología y ambiente	4	1
Educación para el trabajo	1	2
Educación artística	-	2
Educación religiosa	2	-
Sub total	14	12
TOTAL		26

Nota: Unidad de estadísticas de la UGEL de Huánuco 2023

4.3.3 Criterios de inclusión e exclusión

Criterios de inclusión:

- a. Docentes nombrados
- b. Docentes contratados
- c. Docentes que no cuenten con licencias y permisos

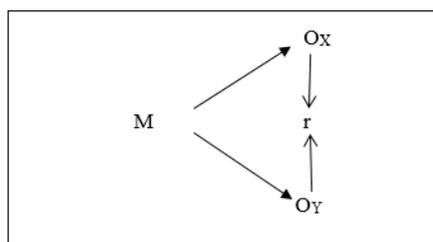
Criterios de exclusión:

- a. Docentes nombrados y contratados que no pertenecen a la institución educativa en mención.
- b. Docentes que cuentan con licencias y permisos.

4.4. Diseño de investigación

La investigación corresponde al diseño no experimental, con su variable transeccional explicativo correlacional.

Es no experimental porque el investigador no manipulara las variables de estudio, sino que se estudiara en su forma natural para dar a conocer su estado.



Donde:

Ox = Clima institucional

Oy= Desempeño docente

M= Muestra en estudio

r = Relación entre ambas variables

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5. 1. Técnicas

Las técnicas empleadas fueron:

Encuesta. Según Galán (2009), afirma que “la encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias. Hay dos maneras de obtener información con esta técnica, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista” (p.56). La técnica empleada fue la encuesta tanto para el clima institucional y para el desempeño docente.

4.5.2. Instrumentos

Cuestionario. Según Carrasco (2019), “es un forma o modalidad de encuesta, en que no es necesario la relación directa, cara a cara con la muestra de estudio” (p.318). La encuesta fue elaborada según las dimensiones e items de ambas variables.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos. En la presente investigación, la validación de los instrumentos, será de **Tipo Validez de expertos o face validity**; Según Hernández –Sampiere et al. (2014) señala que “se refiere al grado en que un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con voces calificadas evaluada a través de juicios de expertos”, (p. 204) conocedores del tema, por ende, se solicitó a cinco expertos conocedores del tema que aprueben los instrumentos de recolección de datos, tanto el cuestionario del clima institucional y desempeño docente, estas fueron evaluadas según los criterios de validación del modelo de la oficina de posgrado, a quienes se le entregó una copia de la matriz y el instrumento de validación

Tabla 3

Resultados obtenidos de los expertos

Nº	Expertos	Decisión
----	----------	----------

1.	Mg. Eva Luz Taquio Tarazona	Debe aplicarse
2.	Mg. Clinder Edwin Martel Garcia	Debe aplicarse
3.	Mg. PEÑA LINARES, Yonel	Debe aplicarse
4.	Mg. Josefina Quispe Ugarte	Debe aplicarse
5.	Mg. Cueva Condeso, Lucelia	Debe aplicarse

Nota: fichas de validación de instrumentos

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección. Los instrumentos son confiables según Hernández – Sampiere et al. (2014) “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados.” (p.23). los instrumentos fueron determinados por la prueba estadística al de Alfa de cronbach, la cual determino si el instrumento es confiable o no según el baremo.

Según el criterio de, George y Mallery (2003), p. 231) sugieren “las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach”:

“Coeficiente alfa $>.9$ es excelente”

“Coeficiente alfa $>.8$ es bueno”

“Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable”

“Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable”

“Coeficiente alfa $>.5$ es pobre”

“Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable”

La validación del instrumento se llevó a cabo a través de la validez interna mediante alfa de Cronbach la cual se ha obtenido con un índice de confiabilidad de 0,987 la cual es considerable.

Confiabilidad de la variable Clima institucional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,987	19

Confiabilidad de la variable desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,885	19

4.6. Técnicas para el Procedimiento de datos

Antes de empezar con la recolección de datos se hizo validar los instrumentos empleados, luego se recogió los datos, luego fueron tabulados y analizados.

4.7. Aspectos éticas

Para realizar la presente investigación, se hizo conocer al director de la Institución Educativa “Carlos Iván Degregori” Molino.”, asimismo a los miembros administrativos de dicha institución, de la misma manera se les informó a los docentes, donde fueron informados sobre el objetivo de la presente investigación y firmaron el consentimiento informado, cabe resaltar que nuestra investigación respeta los valores y derechos de cada docente evitando la presión u obligación; de la misma forma el resultado nos ayudará en nuestra práctica pedagógica.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis descriptivo

Los resultados obtenidos de acuerdo a las variables: el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea, se ha descrito a continuación a través de tablas de frecuencias, gráficos y análisis e interpretación por cada uno de ellos, distribuidos del siguiente modo:

Tabla 4

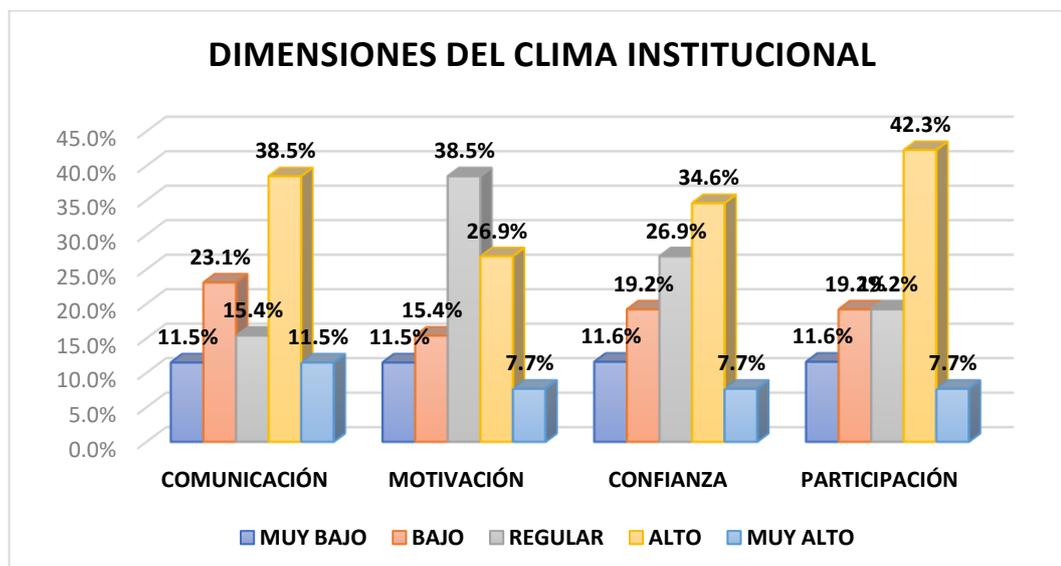
Resultados obtenidos de la encuesta realizada sobre las dimensiones del clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

DIMENSIONES CLIMA INSTITUCIONAL								
COMUNICACIÓN			MOTIVACIÓN		CONFIANZA		PARTICIPACIÓN	
	N° DOCENTES	%	N° DOCENTES	%	N° DOCENTES	%	N° DOCENTES	%
MUY BAJO	3	11.5	3	11.5	3	11.6	3	11.6
BAJO	6	23.1	4	15.4	5	19.2	5	19.2
REGULAR	4	15.4	10	38.5	7	26.9	5	19.2
ALTO	10	38.5	7	26.9	9	34.6	11	42.3
MUY ALTO	3	11.5	2	7.7	2	7.7	2	7.7
TOTAL	26	100.0	26	100.0	26	100.0	26	100.0

Nota: datos obtenidos de la encuesta

Figura 01

Resultados obtenidos de la encuesta realizada sobre las dimensiones del clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea – Huánuco, 2023.



Nota: datos de la tabla 4

Interpretación

Se observa en la tabla 4 y la figura 1 lo siguiente:

El 11,5% de la población evidencia que la comunicación es muy baja, el 23,1% de la población evidencia que es baja, el 15,4% de la población evidencia regularmente hay comunicación, el 38,5% mencionan que la comunicación es alta y un 11,5% menciona que la comunicación es muy alta en la institución educativa

El 11,5% de la población evidencia que la motivación es muy baja, el 15,4% de la población evidencia que es baja, el 38,5% de la población evidencia regularmente hay motivación, el 26,9% mencionan que la motivación es alta y un 7,7% menciona que la motivación es muy alta en la institución educativa

El 11,6% de la población evidencia que la confianza es muy baja, el 19,2% de la población evidencia que es baja, el 26,9% de la población evidencia regularmente hay confianza, el 34,6% mencionan que la confianza es alta y un 7,7% menciona que la confianza es muy alta en la institución educativa

El 11,6% de la población evidencia que la participación es muy baja, el 19,2% de la población evidencia que es baja, el 19,2% de la población evidencia regularmente hay participación, el 42,3% mencionan que la participación es alta y un 7,7% menciona que la participación es muy alta en la institución educativa

Tabla 5

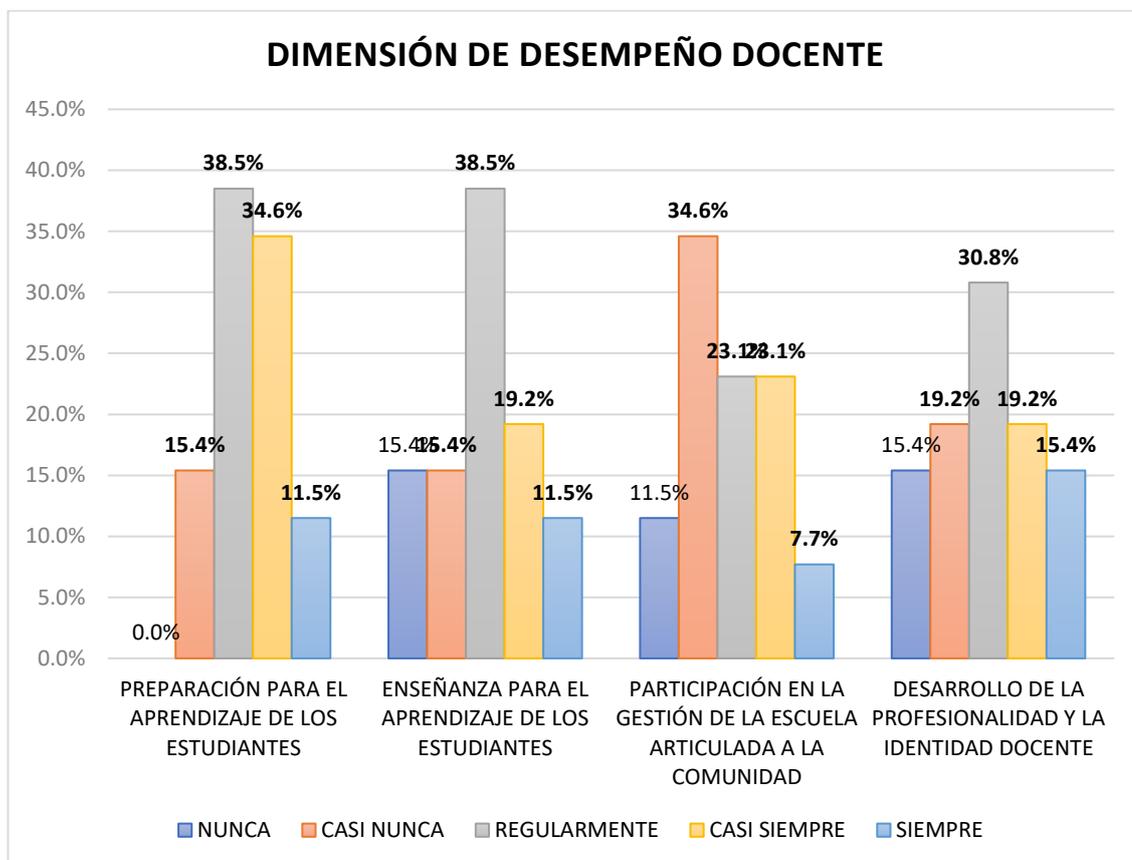
Resultados obtenidos de la encuesta realizada sobre las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea – Huánuco, 2023.

DIMENSIONES DESMEPEÑO DOCENTE								
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	N° DOCENTES	%	N° DOCENTES	%	N° DOCENTES	%	N° DOCENTES	%
NUNCA	0	0	4	15.4	3	11.5	4	15.4
CASI NUNCA	4	15.4	4	15.4	9	34.6	5	19.2
REGULARMENTE	10	38.5	10	38.5	6	23.1	8	30.8
CASI SIEMPRE	9	34.6	5	19.2	6	23.1	5	19.2
SIEMPRE	3	11.5	3	11.5	2	7.7	4	15.4
TOTAL	26	100.0	26	100.0	26	100.0	26	100.0

Nota: datos obtenidos de la encuesta

Figura 2

Resultados obtenidos de la encuesta realizada sobre las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea – Huánuco, 2023.



Interpretación

Se observa en la tabla 5 y la figura 2 lo siguiente:

El 0% de la población evidencia que nunca preparan su aprendizaje para los estudiantes, el 15,4% de la población evidencia que casi nunca, el 38,5% de la población evidencia que regularmente preparan su aprendizaje para los estudiantes, el 34,6% mencionan que casi siempre y un 11,5% menciona que siempre preparan su aprendizaje para los estudiantes.

El 15,4% de la población evidencia que nunca hay una enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes, el 15,4% de la población evidencia que casi nunca, el 38,5% de la población evidencia que regularmente hay una enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes, el 19,2% mencionan que casi siempre y un 11,5% menciona que siempre hay una enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes.

El 11,5% de la población evidencia que nunca hay una participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 34,6% de la población evidencia que casi nunca, el 23,1% de la población evidencia que regularmente hay una participación en

la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 23,1% mencionan que casi siempre y un 11,5% menciona que siempre hay una participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

El 15,4% de la población evidencia que nunca hay un desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 19,2% de la población evidencia que casi nunca, el 30,8% de la población evidencia que regularmente hay un desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 19,2% mencionan que casi siempre y un 15,4% menciona que siempre hay un desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 6

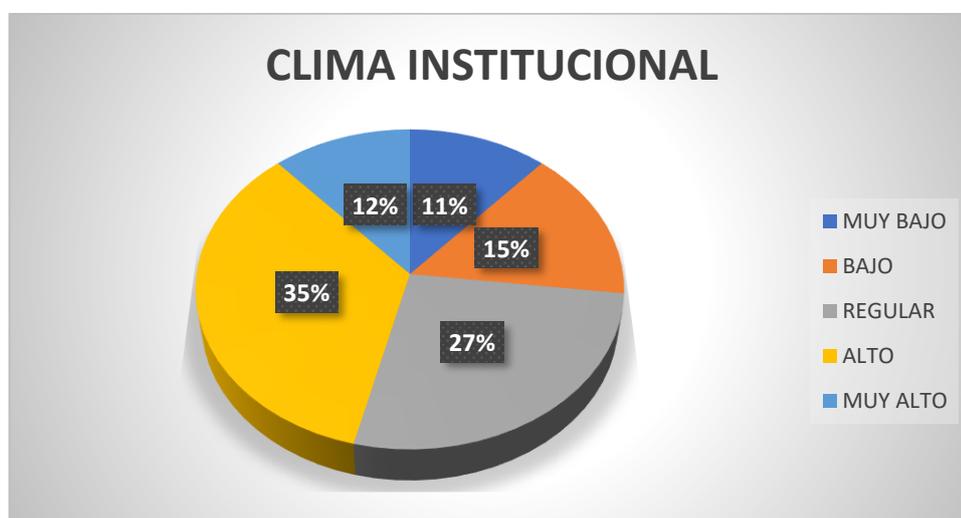
Resultados obtenidos sobre el clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea- Huánuco, 2023.

	Nº DOCENTES	%
MUY BAJO	3	11.5
BAJO	4	15.4
REGULAR	7	26.9
ALTO	9	34.6
MUY ALTO	3	11.5
TOTAL	26	100.0

Nota: datos de las encuestas

Figura 3

Resultados obtenidos sobre el clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea- Huánuco, 2023.



Interpretación

Se observa en la tabla 6 y la figura 3 lo siguiente:

El 11,5% de la población evidencia que el clima institucional es muy bajo, el 15,4% de la población evidencia que es baja, el 26,9% de la población evidencia regularmente hay un buen clima institucional, el 34,6% mencionan que el clima institucional es alto y un 11,5% menciona que el clima institucional es muy alta en la institución educativa

Tabla 7

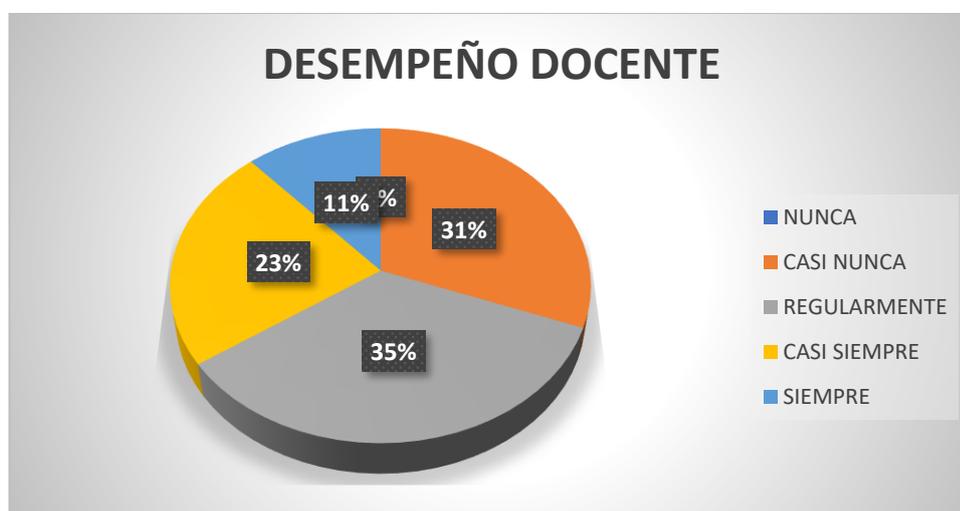
Resultados obtenidos sobre el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

	N° DOCENTES	%
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	8	30.8
REGULARMENTE	9	34.6
CASI SIEMPRE	6	23.1
SIEMPRE	3	11.5
TOTAL	26	100.0

Nota: datos de las encuestas

Figura 4

Resultados obtenidos sobre el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.



Interpretación

El 0% de la población mencionan que nunca se evidencia el desempeño docente, el 30,8% de la población evidencia que casi nunca, el 34,6% de la población mencionan que regularmente hay un buen desempeño docente, el 23,1% mencionan que casi siempre y un 11,5% menciona que siempre hay un buen desempeño docente.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

Para la verificación de la prueba de hipótesis se aplicará la prueba de normalidad, con un nivel de significancia de 0,05 o un 95% de confiabilidad ($\alpha = 0,05_{2\text{ colas}}$);

Tabla 8

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	,971	26	,641
DESEMPEÑO DOCENTE	,958	26	,347

Se observa que $p > \alpha$ (es decir: $0,421 > 0,05$) por lo que aceptamos que los datos están distribuidos normalmente.

Para la verificación de la prueba de hipótesis se utilizará la correlación de Pearson por tal en la presente investigación nos planteamos las hipótesis:

5.2.1. Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

H1: Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

Tabla 9
La correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

		Correlaciones	
		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,953**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,953**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.953 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación y es positivo.

En conclusión, Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

5.2.2. Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

H1: Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

Tabla 10

La correlación entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

		Correlaciones	
		Comunicación	Desempeño docente
COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	1	,964**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,964**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.964 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación y es positivo.

En conclusión. Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

5.2.3. Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

H1: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

Tabla 11

La correlación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

		Correlaciones	
		Motivación	Desempeño docente
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	1	,931**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,931**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.931 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación y es positivo.

En conclusión. Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

5.3.4. Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

H₁: Existe una relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

Tabla 12

La correlación entre la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

		Correlaciones	
		Confianza	Desempeño docente
CONFIANZA	Correlación de Pearson	1	,942**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,942**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.942 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación y es positivo.

En conclusión. Existe una relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

5.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

Ho: No existe una relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023

H1: Existe una relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023

Tabla 13

La correlación entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

		Correlaciones	
		Participación	Desempeño docente
PARTICIPACIÓN	Correlación de Pearson	1	,929**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,929**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.929 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación y es positivo.

En conclusión. Existe una relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.

5.3. Discusión de resultados.

La presente investigación, pretende responder a la necesidades educativas, se busca establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, son dos aspecto que se deben de tomar en cuenta como parte importante del desarrollo de la enseñanza y aprendizaje, porque se evidencia que una depende de la otra, por ello como objetivo general se estableció determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023, de acuerdo a los resultados de ambas encuestas se evidencia tal relación, ya que en la tabla 6, El 11,5% de la población evidencia que

el clima institucional es muy bajo, el 15,4% de la población evidencia que es baja, el 26,9% de la población evidencia regularmente hay un buen clima institucional, el 34,6% mencionan que el clima institucional es alto y un 11,5% menciona que el clima institucional es muy alta en la institución educativa, como se observa los mayores porcentajes se ubican entre un clima institucional regularmente y en alto. También en la tabla 7, El 0% de la población mencionan que nunca se evidencia el desempeño docente, el 30,8% de la población evidencia que casi nunca, el 34,6% de la población mencionan que regularmente hay un buen desempeño docente, el 23,1% mencionan que casi siempre y un 11,5% menciona que siempre hay un buen desempeño docente, los mayores porcentajes de ubican en el nivel de casi nunca, regularmente, y en siempre. Es decir, que cuanto es positivo el clima institucional, mayor es el desempeño docente, y ambas variables se ubican en los mismos niveles. Asimismo, en la contratación de hipótesis, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.953 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación y es positivo. Quedando demostrado que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023.

Con respecto al primer objetivo; Demostrar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023; de acuerdo a los resultados de la tabla 4, el 11,5% de la población evidencia que la comunicación es muy baja, el 23,1% de la población evidencia que es baja, el 15,4% de la población evidencia regularmente hay comunicación, el 38,5% mencionan que la comunicación es alta y un 11,5% menciona que la comunicación es muy alta en la institución educativa, se evidencia que los mayores resultados se ubican en el nivel de baja y regularmente, es decir, no están bajos ni altos, sino intermedio y en la contratación de hipótesis específica 1, de la tabla 10, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.964 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el

error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación y es positivo, entre la comunicación y el desempeño docente.

Con respecto al segundo objetivo; Explicar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023, de acuerdo a los resultados estadísticos de la tabla 4 el 11,5% de la población evidencia que la motivación es muy baja, el 15,4% de la población evidencia que es baja, el 38,5% de la población evidencia regularmente hay motivación, el 26,9% mencionan que la motivación es alta y un 7,7% menciona que la motivación es muy alta en la institución educativa, es decir se evidencia que los mayores porcentajes se ubican en el nivel regularmente y alta con respecto a la motivación, y en la contratación de hipótesis específica 2, de la tabla 11, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.931 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación y es positivo, entre la motivación y el desempeño docente.

Con respecto al tercer objetivo: determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023, de acuerdo a los resultados, de la tabla 4, el 11,6% de la población evidencia que la confianza es muy baja, el 19,2% de la población evidencia que es baja, el 26,9% de la población evidencia regularmente hay confianza, el 34,6% mencionan que la confianza es alta y un 7,7% menciona que la confianza es muy alta en la institución educativa, se evidencia en los resultados que los mayores porcentajes se ubican en el nivel regularmente y alta, respecto a la confianza, y en la contratación de hipótesis específica 3, en la tabla 12, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.942 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación y es positivo. Es decir, se determina una relación entre la confianza y el desempeño docente.

Con respecto al cuarto objetivo; Explicar la relación entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de

Molino, Pachitea-Huánuco, 2023; de acuerdo a los resultados de la tabla 4, el 11,6% de la población evidencia que la participación es muy baja, el 19,2% de la población evidencia que es baja, el 19,2% de la población evidencia regularmente hay participación, el 42,3% mencionan que la participación es alta y un 7,7% menciona que la participación es muy alta en la institución educativa, se evidencia que los mayores porcentajes se ubican en el nivel alta, con respecto a la participación, y en el contrastación de hipótesis específica 4, en la tabla 13 el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.929 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación y es positivo. Es decir, existe una relación significativa entre la participación y el desempeño docente.

Asimismo, nuestros resultados coinciden con algunas investigaciones, tal como, **Dionicio (2022)**, en su tesis, “*Clima institucional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, El Milagro 2022*”, después del estudio se obtuvo como resultado una correlación positiva alta entre el clima institucional y el desempeño docente. También **Rivera (2020)**, en su tesis, “*Clima Organizacional y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019*”, después de la investigación se encontró la existencia de una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño profesional docente, debido a que el p-valor =0,00 resultó menor que 0,05 con un grado de correlación Rho de Spearman $\rho = 0,837$ lo que permitió llegar a la conclusión que existe una correlación lineal directa positiva alta, comprobándose que, a mayores niveles de clima organizacional existen mayores niveles de desempeño profesional docente”. Asimismo **Castro et al., (2019)**, en su investigación “*Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Manuel Coveñas Naquiche de Anta, Huaribamba-Tayacaja”*”, luego del estudio, demostró que existe una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa “Manuel Coveñas Naquiche” de Anta, Huaribamba-Tayacaja.”

Por otro lado, **Timaná (2023)**. En su investigación “*Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E. “Andrés Avelino Cáceres” caserío kilómetro 50-Chulucanas-Piura, 2022*”, los resultados revelaron una relación significativa entre el

liderazgo pedagógico y el rendimiento de los docentes, así como una correlación favorable entre ambos ($\text{sig.}=0,013$), En las dimensiones de "garantizar una enseñanza de calidad", "garantizar un entorno ordenado y seguro", "definir metas y expectativas", "asignar recursos estratégicamente" y "liderazgo del aprendizaje y formación docente", respectivamente. Es decir, la relación entre ambas variables es real, por ello no podrá existir un buen desempeño docente, sino existe un buen liderazgo pedagógico, y si, por ende, dicha investigación aporta al clima institucional, ya que, si hay un buen liderazgo, también habrá un buen clima institucional basado en la comunicación, motivación, confianza y participación.

5.4. Aporte científico de la investigación

Después de demostrar los resultados, donde se evidencia la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, nunca será demás seguir enfatizando en crear o incitar en un buen clima institucional, esto se dará si es que hay una buena comunicación y motivación, si bien es cierto es el docente líder o director capaz de crear un clima favorable para el desarrollo de la práctica pedagógica, conjuntamente con los docentes, en un buen clima institucional se evidencia en la buena convivencia, en la confianza y participación.

Se relaciona significativamente el clima institucional y el desempeño docente, a mayor clima institucional mayor será el desempeño docente.

Enfatizar en el desarrollo de un buen clima institucional, es imprescindible para la gestión pedagógica y por ende un buen desarrollo del desempeño docente.

CONCLUSIONES

- a. Existe una relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023; tal como se evidencia en la contratación de hipótesis general la correlación tiene un valor de 0.953 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), es decir existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente.
- b. Existe una relación entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023; tal como se evidencia en la contratación de la hipótesis específica 1, la correlación tiene un valor de 0.964 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), es decir existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente.
- c. Existe una relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023; tal como se evidencia en la contratación de hipótesis específica 2, la correlación tiene un valor de 0.931 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), es decir existe relación significativa y es positivo, entre la motivación y el desempeño docente..
- d. Existe una relación entre la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023; tal como se evidencia en la contratación de hipótesis específica 3, la correlación tiene un valor de 0.942 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), es decir existe una relación significativa entre la confianza y el desempeño docente.

- e. Existe una relación entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea-Huánuco, 2023; tal como se evidencia en la contratación de hipótesis específica 4, correlación tiene un valor de 0.929 se encuentra dentro de una valoración positiva del mismo modo el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), es decir existe relación y es positivo, entre la participación y el desempeño docente.

SUGERENCIAS

Después de lo establecido, según nuestros resultados, queda determinada la relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, se sugiere lo siguiente:

- a. Se sugiere en la Institución Educativa, trabajar forjando un buen clima institucional, ya que es determinante en el desempeño docente.
- b. Se sugiere al director y todos los miembros de la Institución Educativa a emplear estrategias que generen e impulsen un buen clima institucional, con miras al buen desempeño docente.
- c. “Se sugiere generar espacios de reflexión periódicamente, para intercambiar ideas, y analizar su práctica pedagógica, es muy importante hacer conocer sus inquietudes y consolidar los objetivos o propósitos de la institución educativa”.
- d. “Se recomienda compartir espacios de camaradería para fortalecer la convivencia social y crear vínculos interpersonales de los docentes en relación con sus estudiantes y padres de familia”.

REFERENCIAS

- Anyoza Chujandama, N., Jara Miguel, F. L., Santiago Cipriano, C. (2021) “*El clima Institucional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de educación básica alternativa del distrito de Huánuco 2018*” [tesis de 2da especialidad, Universidad Nacional Hermilio Valdizan] <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7112>
- Bravo Ochoa (2020), en su investigación “*Estilos de liderazgo y clima laboral en las Instituciones Educativas del distrito de Punchao - Huánuco 2019*”, [tesis para optar el grado de maestro, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan] <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6541>
- Carrasco, Diaz S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Lima Perú: San Marcos. https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Castro Riveros, L., Colonio Arroyo, D. M. (2019), “*Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Manuel Coveñas Naquiche de Anta, Huaribamba – Tayacaja”*” [tesis de pre grado, Universidad Nacional del Centro del Perú] https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5920/T010_46827319_T_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, Julio H. P., Shupingahua, N. V., & Huamán, Y.T. . (2023). Aula invertida en el desempeño docente: una revisión sistemática. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1278-1288. Epub 06 de abril de 2023. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.590>
- Dionicio Neyra A. E. (2022) “*Clima institucional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, El Milagro 2022*” [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118785/Dionicio_NAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García Anaya, J. R. (2022), “*El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019*” [tesis de 2da especialidad, Universidad Nacional Hermilio Valdizan] <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8102>
- Godoy Tucto, Y. (2019). “*Liderazgo Pedagógico y desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa n° 32211 José Carlos Mariátegui “El Amauta”, UGEL N° 05 Yarowilca 2019*”, [Tesis para optar el grado de maestro, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5641/PPE00227G56.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Kahr M. A. (2010), *Clima institucional y gestión directiva*, [tesis para optar el grado de magister, Universidad Abierta interamericana] <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>
- Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf.
- Rivera Obispo N. (2020), “*Clima Organizacional y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo-Huacho 2019*” [tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4221/N%c3%89LIDA%20RIVERA%20OBISPO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santamaría Estrada, M. (2023) “*Relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, 2021*” [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Nacional Hermilio Valdizan] <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8696>

Timaná Gonzaga, L. (2023). “*Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la i.e. “Andrés Avelino Cáceres” caserío kilómetro 50- Chulucanas-Piura, 2022*” [tesis para optar el grado de maestro, Universidad Nacional de Piura]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/4352>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO, PACHITEA - HUÁNUCO 2023								
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MARCO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO</p> <p>e. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023?</p> <p>f. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023?</p> <p>g. ¿Cuál es la relación entre la confianza y el</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a. Demostrar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.</p> <p>b. Explicar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023</p> <p>c. Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre el Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.</p> <p>Hipótesis Nula; No existe una relación significativa entre el Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>a. Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori</p>	<p>V.X</p> <p>CLIMA INSTOTUCIONAL</p>	<p>COMUNICACIÓN</p> <p>1. ¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación, respecto a su labor docente en la institución?</p> <p>2. Qué nivel de comunicación horizontal considera que existe en la institución.</p> <p>3. ¿En qué nivel considera que la comunicación es oportuna en la institución?</p> <p>4. ¿Cómo influyen los espacios y horarios de la institución en la comunicación?</p>	<p>5. ¿Cómo cree que se valora en la institución su prestigio personal?</p> <p>6. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía en la institución?</p> <p>7. ¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución?</p> <p>8. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la institución?</p> <p>9. ¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima de la institución?</p>	<p>10. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?</p> <p>11. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución?</p> <p>12. ¿En qué medida existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?</p> <p>13. ¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre usted y sus alumnos?</p> <p>14. ¿Cuál es el nivel de confianza entre docentes de la institución?</p>	<p>ENFOQUE cuantitativo</p> <p>TIPO Y NIVEL de Investigación Investigación de tipo básica, de nivel correlacional</p> <p>DISEÑO Investigación no experimental, transversal, correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> r M --> O2 </pre> </div> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS : Cuestionarios</p>	<p>LA POBLACIÓN estará conformada por los docentes de la I.E. Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea</p> <p>LA MUESTRA Son todos de la población</p> <p>TIPO; no Probabilístico</p>

<p>desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023?</p> <p>h. ¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023?</p>	<p>Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.</p> <p>d. Explicar la relación entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.</p>	<p>del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.</p> <p>b. Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023</p> <p>c. Existe una relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023.</p> <p>d. Existe una relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino, Pachitea - Huánuco 2023</p>	V.Y DESEMPEÑO DOCENTE	<p>PARTICIPACIÓN</p>	<p>15. ¿Cuál es el grado de participación de los docentes y administrativos a favor de la institución?</p> <p>16. ¿En qué medida el personal directivo fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución?</p> <p>17. ¿Cómo cree que influirá la participación activa de los docentes en la gestión educativa de la institución?</p> <p>18. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución?</p> <p>19. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?</p>		
				<p>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</p>	<p>1. ¿Planifica la enseñanza de forma colegiada?</p> <p>2. ¿Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas y conceptos del currículo?</p> <p>3. ¿Demuestro conocimientos actualizados y dominio de la didáctica del área que enseño?</p> <p>4. ¿Selecciono los contenidos fundamentales que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar?</p> <p>5. ¿Diseño la evaluación de forma sistemática, permanente y formativa?</p>		
				<p>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</p>	<p>6. ¿Crea un clima propicio para el aprendizaje?</p> <p>7. ¿Conduce el proceso de enseñanza?</p> <p>8. ¿Evalúa permanentemente el aprendizaje?</p> <p>9. ¿Desarrollo en mis alumnos actitudes y habilidades para enfrentar la discriminación y exclusión?</p> <p>10. ¿Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motivan a aprender?</p>		
				<p>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</p>	<p>11. ¿Interactúo con mis pares colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela?</p> <p>12. ¿Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua?.</p>		

					<p>13. ¿Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?</p> <p>14. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad?</p> <p>15. ¿Fomento el trabajo colaborativo con las familias y reconoce sus aportes?</p>		
				<p>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.</p>	<p>16. ¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica?</p> <p>17. ¿Reflexiona conjuntamente con mis colegas de trabajo sobre los aprendizajes de los estudiantes y cómo mejorarlos?</p> <p>18. ¿Actúo con ética profesional docente y resuelvo problemas cotidianos sobre esa base?</p> <p>19. ¿Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?</p>		

Anexo 02: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO

Yo, Clinder Edwin Martel Barrio estoy de acuerdo en participar en la presente investigación, cuyo objetivo es: *Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino Pachitea – Huánuco*

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

Clinder E. Barrio
Firma del participante

Edwin Martel Barrio
Firma investigador

Fecha: 12, octubre, 2023



CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO

Yo, PERCY ROJAS OMONTE.....estoy de acuerdo en participar en la presente investigación, cuyo objetivo es: *Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino Pachitea – Huánuco*

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.


Firma del participante


Firma investigador

Fecha: 12 / octubre / 2023



CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO

Yo, Rovana Espino Huamán.....estoy de acuerdo en participar en la presente investigación, cuyo objetivo es: *Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino Pachitea - Huánuco*

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

Firma del participante

Firma investigador

Fecha: 12 , octubre , 2023..

Anexo 03: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

INSTRUCCIONES: Estimado docentes, en el presente cuestionario encuentra usted 19 ítems que requieren ser contestadas con veracidad y demostrando el procedimiento. Por favor, lea cuidadosamente y marque con una “X” la alternativa que a su juicio es la clave o respuesta correcta.

		ESCALA VALORATIVA				
		Muy bajo	Bajo	Regularmente	Alto	Muy alto
DIMENSION	ITEMS	CATEGORIA				
		MB	B	R	A	MA
COMUNICACIÓN	1. Cómo considera usted la fluidez de la comunicación, respecto a su labor docente en la institución.					
	2. Qué nivel de comunicación horizontal considera que existe en la institución.					
	3. ¿En qué nivel considera que la comunicación es oportuna en la institución?					
	4. ¿Cómo influyen los espacios y horarios de la institución en la comunicación?					
MOTIVACIÓN	5. ¿Cómo cree que se valora en la institución su prestigio personal?					
	6. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía en la institución?					
	7. ¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución?					
	8. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la institución?					
CONFIANZA	9. ¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima de la institución?					
	10. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?					
	11. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución?					
	12. ¿En qué medida existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?					
PARTICIPACIÓN	13. ¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre usted y sus alumnos?					
	14. ¿Cuál es el nivel de confianza entre docentes de la institución?					
	15. ¿Cuál es el grado de participación de los docentes y administrativos a favor de la institución?					
	16. ¿En qué medida el personal directivo fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución?					
PARTICIPACIÓN	17. ¿Cómo cree que influirá la participación activa de los docentes en la gestión educativa de la institución?					
	18. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución?					
	19. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado docentes, en el presente cuestionario encuentra usted 19 ítems que requieren ser contestadas con veracidad y demostrando el procedimiento. Por favor, lea cuidadosamente y marque con una “X” la alternativa que a su juicio es la clave o respuesta correcta.

ESCALA VALORATIVA				
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

DIMENSION	ITEMS	VALORACIÓN				
		N	CN	R	CS	S
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. Planifica la enseñanza de forma colegiada.					
	2. Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas y conceptos del currículo.					
	3. Demuestro conocimientos actualizados y dominio de la didáctica del área que enseño.					
	4. Seleccione los contenidos fundamentales que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar.					
	5. Diseño la evaluación de forma sistemática, permanente y formativa					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	6. Crea un clima propicio para el aprendizaje					
	7. Conduce el proceso de enseñanza					
	8. Evalúa permanentemente el aprendizaje					
	9. Desarrollo en mis alumnos actitudes y habilidades para enfrentar la discriminación y exclusión					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	10. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motivan a aprender					
	11. Interactúo con mis pares colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela.					
	12. Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
	13. Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo					
	14. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	15. Fomento el trabajo colaborativo con las familias y reconoce sus aportes					
	16. Reflexiona sobre su práctica pedagógica					
	17. Reflexiona conjuntamente con mis colegas de trabajo sobre los aprendizajes de los estudiantes y cómo mejorarlos					
	18. Actúo con ética profesional docente y resuelvo problemas cotidianos sobre esa base					
	19. Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 03: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

INSTRUCCIONES: Estimado docentes, en el presente cuestionario encuentra usted 19 ítems que requieren ser contestadas con veracidad y demostrando el procedimiento. Por favor, lea cuidadosamente y marque con una "X" la alternativa que a su juicio es la clave o respuesta correcta.

DIMENSIÓN	ITEMS	ESCALA VALORATIVA				
		Muy bajo	Bajo	Regularmente	Alto	Muy alto
		M B	B	R	A	MA
COMUNICACIÓN	1. Cómo considera usted la fluidez de la comunicación, respecto a su labor docente en la institución.			X		
	2. Qué nivel de comunicación horizontal considera que existe en la institución.			X		
	3. ¿En qué nivel considera que la comunicación es oportuna en la institución?			X		
	4. ¿Cómo influyen los espacios y horarios de la institución en la comunicación?			X		
MOTIVACIÓN	5. ¿Cómo cree que se valora en la institución su prestigio personal?			X		
	6. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía en la institución?			X		
	7. ¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución?			X		
	8. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la institución?			X		
CONFIANZA	9. ¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima de la institución?			X		
	10. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?			X		
	11. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución?			X		
	12. ¿En qué medida existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?			X		
PARTICIPACIÓN	13. ¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre usted y sus alumnos?			X		
	14. ¿Cuál es el nivel de confianza entre docentes de la institución?			X		
	15. ¿Cuál es el grado de participación de los docentes y administrativos a favor de la institución?			X		
	16. ¿En qué medida el personal directivo fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución?			X		
	17. ¿Cómo cree que influirá la participación activa de los docentes en la gestión educativa de la institución?			X		
	18. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución?			X		
	19. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?			X		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado docentes, en el presente cuestionario encuentra usted 19 ítems que requieren ser contestadas con veracidad y demostrando el procedimiento. Por favor, lea cuidadosamente y marque con una "X" la alternativa que a su juicio es la clave o respuesta correcta.

ESCALA VALORATIVA				
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

DIMENSION	ITEMS	VALORACIÓN				
		N	CN	R	CS	S
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. Planifica la enseñanza de forma colegiada.				X	
	2. Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas y conceptos del currículo.				R	
	3. Demuestro conocimientos actualizados y dominio de la didáctica del área que enseño.				R	
	4. Seleccione los contenidos fundamentales que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar.					R
	5. Diseño la evaluación de forma sistemática, permanente y formativa				R	
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	6. Crea un clima propicio para el aprendizaje				X	
	7. Conduce el proceso de enseñanza				R	
	8. Evalúa permanentemente el aprendizaje				X	
	9. Desarrollo en mis alumnos actitudes y habilidades para enfrentar la discriminación y exclusión					R
	10. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motivan a aprender				X	
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	11. Interactúo con mis pares colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela.				X	
	12. Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.				X	
	13. Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo				X	
	14. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.				R	R
	15. Fomento el trabajo colaborativo con las familias y reconoce sus aportes				X	
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	16. Reflexiona sobre su práctica pedagógica				X	R
	17. Reflexiona conjuntamente con mis colegas de trabajo sobre los aprendizajes de los estudiantes y cómo mejorarlos				X	
	18. Actúo con ética profesional docente y resuelvo problemas cotidianos sobre esa base				X	
	19. Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				R	

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 04: Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO, PACHITEA - HUÁNUCO 2023.

Nombre del experto: **DNI**.....

Especialidad:

Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA A El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA A El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA A Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD D El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS
Cuestionario: DESEMPEÑO DOCENTE



TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO 2023

Nombre del experto: Eva Luz Taguio Tarazona DNI: 22485184

Especialidad: Biología - Química

Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSION	ITEMS	CATEGORIA			
		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. ¿Planifica la enseñanza de forma colegada?	4	4	4	4
	2. ¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas y conceptos del currículo?	4	4	4	4
	3. ¿Demuestra conocimientos actualizados y dominio de la didáctica del área que enseña?	4	4	4	4
	4. ¿Selecciona los contenidos fundamentales que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar?	4	4	4	4
	5. ¿Diseña la evaluación de forma sistemática, permanente y formativa?	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	6. ¿Crea un clima propicio para el aprendizaje?	4	4	4	4
	7. ¿Conduce el proceso de enseñanza?	4	4	4	4
	8. ¿Evalúa permanentemente el aprendizaje?	4	4	4	4
	9. ¿Desarrolla en sus alumnos actitudes y habilidades para enfrentar la discriminación y exclusión?	4	4	4	4
	10. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender?	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	11. ¿Interactúa con sus pares colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela?	4	4	4	4
	12. ¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua?	4	4	4	4
	13. ¿Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?	4	4	4	4
	14. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad?	4	4	4	4
	15. ¿Fomenta el trabajo colaborativo con las familias y reconoce sus aportes?	4	4	4	4
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	16. ¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica?	4	4	4	4
	17. ¿Reflexiona constantemente con sus colegas de trabajo sobre los aprendizajes de los estudiantes y cómo mejorarlos?	4	4	4	4
	18. ¿Actúa con ética profesional docente y resuelve problemas cotidianos sobre esa base?	4	4	4	4
	19. ¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI NO ()

I.E. MOLINOS
FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS
Cuestionario: CLIMA INSTITUCIONAL



TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO 2023

Nombre del experto: Eva Luz Taquia Tarazona DNI. 22485194

Especialidad: Biología - Química

Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ITEMS	CATEGORÍA			
		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1. ¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación, respecto a su labor docente en la institución?	4	4	4	4
	2. ¿Qué nivel de comunicación horizontal considera que existe en la institución?	4	4	4	4
	3. ¿En qué nivel considera que la comunicación es oportuna en la institución?	4	4	4	4
	4. ¿Cómo influyen los espacios y horarios de la institución en la comunicación?	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	5. ¿Cómo cree que se valora en la institución su prestigio personal?	4	4	4	4
	6. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía en la institución?	4	4	4	4
	7. ¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución?	4	4	4	4
	8. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la institución?	4	4	4	4
	9. ¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima de la institución?	4	4	4	4
CONFIANZA	10. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?	4	4	4	4
	11. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución?	4	4	4	4
	12. ¿En qué medida existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?	4	4	4	4
	13. ¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre usted y sus alumnos?	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	14. ¿Cuál es el nivel de confianza entre docentes de la institución?	4	4	4	4
	15. ¿Cuál es el grado de participación de los docentes y administrativos a favor de la institución?	4	4	4	4
	16. ¿En qué medida el personal directivo fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución?	4	4	4	4
	17. ¿Cómo cree que influirá la participación activa de los docentes en la gestión educativa de la institución?	4	4	4	4
	18. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución?	4	4	4	4
	19. ¿Cómo valora el desarrollo de los reuniones en la institución?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS
Cuestionario: DESEMPEÑO DOCENTE



TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO 2023

Nombre del experto: Hg. Choder Edwin Martel Garcia DNI. 46981493

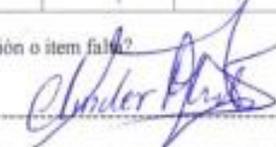
Especialidad: Arte y cultura

Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSION	ITEMS	CATEGORIA			
		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. ¿Planifica la enseñanza de forma colegada?	4	4	4	4
	2. ¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas y conceptos del currículo?	4	4	4	4
	3. ¿Demuestra conocimientos actualizados y dominio de la didáctica del área que enseña?	4	4	4	4
	4. ¿Selecciona los contenidos fundamentales que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar?	4	4	4	4
	5. ¿Diseña la evaluación de forma sistemática, permanente y formativa?	4	4	4	4
	6. ¿Crea un clima propicio para el aprendizaje?	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	7. ¿Confiere el proceso de enseñanza?	4	4	4	4
	8. ¿Evalúa permanentemente el aprendizaje?	4	4	4	4
	9. ¿Desarrolla en sus alumnos actitudes y habilidades para enfrentar la discriminación y exclusión?	4	4	4	4
	10. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	11. ¿Intercambia con sus pares colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela?	4	4	4	4
	12. ¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejoramiento continuo?	4	4	4	4
	13. ¿Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?	4	4	4	4
	14. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad?	4	4	4	4
	15. ¿Promueve el trabajo colaborativo con las familias y reconoce sus aportes?	4	4	4	4
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	16. ¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica?	4	4	4	4
	17. ¿Reflexiona conjuntamente con sus colegas de trabajo sobre los aprendizajes de los estudiantes y cómo mejorarlos?	4	4	4	4
	18. ¿Actúa con ética profesional docente y resuelve problemas cotidianos sobre sus hijos?	4	4	4	4
	19. ¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS
Cuestionario: CLIMA INSTITUCIONAL



TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO 2023

Nombre del experto: Mg. Clinder Edwin Martel Garcia DNI. 46981493
Especialidad: Arte y Cultura

Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ITEMS	CATEGORÍA			
		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1. ¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación, respecto a su labor docente en la institución?	4	4	4	4
	2. ¿Qué nivel de comunicación horizontal considera que existe en la institución?	4	4	4	4
	3. ¿En qué nivel considera que la comunicación es oportuna en la institución?	4	4	4	4
	4. ¿Cómo influyen los espacios y horarios de la institución en la comunicación?	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	5. ¿Cómo cree que se valora en la institución su prestigio personal?	4	4	4	4
	6. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía en la institución?	4	4	4	4
	7. ¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución?	4	4	4	4
	8. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la institución?	4	4	4	4
	9. ¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima de la institución?	4	4	4	4
CONFIANZA	10. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?	4	4	4	4
	11. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución?	4	4	4	4
	12. ¿En qué medida existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?	4	4	4	4
	13. ¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre usted y sus alumnos?	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	14. ¿Cuál es el nivel de confianza entre docentes de la institución?	4	4	4	4
	15. ¿Cuál es el grado de participación de los docentes y administrativos a favor de la institución?	4	4	4	4
	16. ¿En qué medida el personal directivo fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución?	4	4	4	4
	17. ¿Cómo cree que influirá la participación activa de los docentes en la gestión educativa de la institución?	4	4	4	4
	18. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución?	4	4	4	4
	19. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS
Cuestionario: DESEMPEÑO DOCENTE



TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO 2023

Nombre del experto: Josefina Quispe Ugarte DNI. 24993992

Especialidad: Agropecuaria

Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSION	ITEMS	CATEGORIA			
		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. ¿Planifica la enseñanza de forma colegiada?	4	4	4	4
	2. ¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los dilemas y conceptos del currículo?	4	4	4	4
	3. ¿Demuestra conocimientos actualizados y dominio de la didáctica del área que enseña?	4	4	4	4
	4. ¿Selecciona los contenidos fundamentales que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar?	4	4	4	4
	5. ¿Diseña la evaluación de forma sistemática, permanente y formativa?	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	6. ¿Crea un clima propicio para el aprendizaje?	4	4	4	4
	7. ¿Conduce al proceso de enseñanza?	4	4	4	4
	8. ¿Evalúa permanentemente el aprendizaje?	4	4	4	4
	9. ¿Desarrolla en sus alumnos actitudes y habilidades para enfrentar la discriminación y exclusión?	4	4	4	4
	10. ¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	11. ¿Interactúa con sus pares colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela?	4	4	4	4
	12. ¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejoramiento continuo?	4	4	4	4
	13. ¿Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?	4	4	4	4
	14. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad?	4	4	4	4
	15. ¿Fomenta el trabajo colaborativo con los familias y reconoce sus aportes?	4	4	4	4
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	16. ¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica?	4	4	4	4
	17. ¿Reflexiona conjuntamente con sus colegas de trabajo sobre los aprendizajes de los estudiantes y cómo mejorarlos?	4	4	4	4
	18. ¿Actúa con ética profesional docente y resuelve problemas cotidianos sobre esa base?	4	4	4	4
	19. ¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Mg. Josefina Quispe Ugarte
Coordinadora de Tutoría
FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS
Cuestionario: CLIMA INSTITUCIONAL



TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO 2023

Nombre del experto: Josafina Quispe Ugarte DNI. 24993992
Especialidad: Agropecuaria

Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSION	ITEMS	CATEGORIA			
		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1. ¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación, respecto a su labor docente en la institución?	4	4	4	4
	2. ¿Qué nivel de comunicación horizontal considera que existe en la institución?	4	4	4	4
	3. ¿En qué nivel considera que la comunicación es apertura en la institución?	4	4	4	4
	4. ¿Cómo influyen los espacios y horarios de la institución en la comunicación?	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	5. ¿Cómo cree que se valora en la institución su prestigio personal?	4	4	4	4
	6. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía en la institución?	4	4	4	4
	7. ¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución?	4	4	4	4
	8. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la institución?	4	4	4	4
	9. ¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima de la institución?	4	4	4	4
CONFIANZA	10. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?	4	4	4	4
	11. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución?	4	4	4	4
	12. ¿En qué medida existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?	4	4	4	4
	13. ¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre usted y sus alumnos?	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	14. ¿Cuál es el nivel de confianza entre docentes de la institución?	4	4	4	4
	15. ¿Cuál es el grado de participación de los docentes y administrativos a favor de la institución?	4	4	4	4
	16. ¿En qué medida el personal directivo fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución?	4	4	4	4
	17. ¿Cómo cree que influirá la participación activa de los docentes en la gestión educativa de la institución?	4	4	4	4
	18. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución?	4	4	4	4
	19. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Josafina Quispe Ugarte
Profesora de Tutoría
FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS
 Cuestionario: CLIMA INSTITUCIONAL



TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
 CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO 2023

Nombre del experto: Lucelia Cueva Condeso DNI. 42585523

Especialidad: Ciencias históricas y geográficas

Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSION	ITEMS	CATEGORIA			
		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	1. ¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación, respecto a su labor docente en la institución?	4	4	4	4
	2. ¿Qué nivel de comunicación horizontal considera que existe en la institución?	4	4	4	4
	3. ¿En qué nivel considera que la comunicación es oportuna en la institución?	4	4	4	4
	4. ¿Cómo influyen los espacios y horarios de la institución en la comunicación?	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	5. ¿Cómo cree que se valora en la institución su prestigio personal?	4	4	4	4
	6. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía en la institución?	4	4	4	4
	7. ¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución?	4	4	4	4
	8. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la institución?	4	4	4	4
	9. ¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima de la institución?	4	4	4	4
CONFIANZA	10. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?	4	4	4	4
	11. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución?	4	4	4	4
	12. ¿En qué medida existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?	4	4	4	4
	13. ¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre usted y sus alumnos?	4	4	4	4
	14. ¿Cuál es el nivel de confianza entre docentes de la institución?	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	15. ¿Cuál es el grado de participación de los docentes y administrativos a favor de la institución?	4	4	4	4
	16. ¿En qué medida el personal directivo fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución?	4	4	4	4
	17. ¿Cómo cree que influirá la participación activa de los docentes en la gestión educativa de la institución?	4	4	4	4
	18. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución?	4	4	4	4
	19. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS
 Cuestionario: DESEMPEÑO DOCENTE



TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
 CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO 2023

Nombre del experto: Lucelia Cueva Condeso

DNI. 42585523

Especialidad: Ciencias Históricas y geográficas

Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSION	ITEMS	CATEGORIA			
		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. ¿Planifica la enseñanza de forma colegida?	4	4	4	4
	2. ¿Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas y conceptos del currículo?	4	4	4	4
	3. ¿Demuestro conocimientos actualizados y dominio de la didáctica del área que enseño?	4	4	4	4
	4. ¿Selecciono los contenidos fundamentales que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar?	4	4	4	4
	5. ¿Diseño la evaluación de forma sistemática, permanente y formativa?	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	6. ¿Crea un clima propicio para el aprendizaje?	4	4	4	4
	7. ¿Conduce el proceso de enseñanza?	4	4	4	4
	8. ¿Evalúa permanentemente el aprendizaje?	4	4	4	4
	9. ¿Desarrollo en mis alumnos actitudes y habilidades para enfrentar la discriminación y exclusión?	4	4	4	4
	10. ¿Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motivan a aprender?	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	11. ¿Interactúo con mis pares colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela?	4	4	4	4
	12. ¿Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua?	4	4	4	4
	13. ¿Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?	4	4	4	4
	14. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad?	4	4	4	4
	15. ¿Fomento el trabajo colaborativo con las familias y reconozco sus aportes?	4	4	4	4
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	16. ¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica?	4	4	4	4
	17. ¿Reflexiona conjuntamente con mis colegas de trabajo sobre los aprendizajes de los estudiantes y cómo mejorarlos?	4	4	4	4
	18. ¿Actúo con ética profesional docente y resuelvo problemas cotidianos sobre esa base?	4	4	4	4
	19. ¿Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS
 Cuestionario: CLIMA INSTITUCIONAL



TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO 2023

Nombre del experto: Yonel Teddy Peña Linares DNI. 22519161

Especialidad: Ciencias históricas y geográficas



Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ITEMS	CATEGORÍA			
		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	20. ¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación, respecto a su labor docente en la institución?	4	4	4	4
	21. ¿Qué nivel de comunicación horizontal considera que existe en la institución?	4	4	4	4
	22. ¿En qué nivel considera que la comunicación es oportuna en la institución?	4	4	4	4
	23. ¿Cómo influyen los espacios y horarios de la institución en la comunicación?	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	24. ¿Cómo cree que se valora en la institución su prestigio personal?	4	4	4	4
	25. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía en la institución?	4	4	4	4
	26. ¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución?	4	4	4	4
	27. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la institución?	4	4	4	4
CONFIANZA	28. ¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima de la institución?	4	4	4	4
	29. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?	4	4	4	4
	30. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución?	4	4	4	4
	31. ¿En qué medida existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?	4	4	4	4
	32. ¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre usted y sus alumnos?	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN	33. ¿Cuál es el nivel de confianza entre docentes de la institución?	4	4	4	4
	34. ¿Cuál es el grado de participación de los docentes y administrativos a favor de la institución?	4	4	4	4
	35. ¿En qué medida el personal directivo fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución?	4	4	4	4
	36. ¿Cómo cree que influirá la participación activa de los docentes en la gestión educativa de la institución?	4	4	4	4
	37. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipos en la institución?	4	4	4	4
	38. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Activar Windows

Ve a Configuración para activar Windows

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS
 Cuestionario: DESEMPEÑO DOCENTE



TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
 CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO 2023

Nombre del experto: Yonal Teddy Peña Linares

DNI. 22519161

Especialidad: Ciencias Históricas y geográficas

Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSION	ITEMS	CATEGORIA			
		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	20. ¿Planifica la enseñanza de forma colegiada?	4	4	4	4
	21. ¿Desarrollo conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas y conceptos del currículo?	4	4	4	4
	22. ¿Desarrollo conocimientos actualizados y dominio de la didáctica del área que enseña?	4	4	4	4
	23. ¿Selecciona los contenidos fundamentales que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar?	4	4	4	4
	24. ¿Diseño la evaluación de forma sistemática, normativa y formativa?	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	25. ¿Crea un clima propicio para el aprendizaje?	4	4	4	4
	26. ¿Conduce el proceso de enseñanza?	4	4	4	4
	27. ¿Evalúa permanentemente el aprendizaje?	4	4	4	4
	28. ¿Desarrollo en mis alumnos actitudes y habilidades para enfrentar la discriminación y estereotipos?	4	4	4	4
	29. ¿Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motiven a aprender?	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	30. ¿Interactúo con mis pares colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela?	4	4	4	4
	31. ¿Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora institucional?	4	4	4	4
	32. ¿Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?	4	4	4	4
	33. ¿Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad?	4	4	4	4
	34. ¿Fomento el trabajo colaborativo con las familias y reconozco sus aportes?	4	4	4	4
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	35. ¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica?	4	4	4	4
	36. ¿Reflexiona constantemente con mis colegas de trabajo sobre los aprendizajes de los estudiantes y cómo mejorarlos?	4	4	4	4
	37. ¿Actúo con ética profesional docente y resuelvo problemas cotidianos sobre esa base?	4	4	4	4
	38. ¿Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

NOTA BIOGRÁFICA

Edith Matos Paredes, nació el 02 de enero de 1991 en la provincia de Carhuamayo, región Junín, estudio su secundaria en el colegio “Héroes de Jactay” (2004-2007) en el nivel superior estudio en la UNHEVAL (Universidad Nacional Hermilio Valdizan) de la región Huánuco en la Facultad de Ciencias de la Educación, Especialidad Lengua y Literatura, estudió Maestría en la misma universidad en la mención de Gestión y Planeamiento Educativo. Labora como docente contratada en diversas Instituciones Educativas del Ámbito de la UGEL PACHITEA región Huánuco.



UNHEVAL
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

VICERRECTORADO ACADÉMICO

UNIDAD DE POSGRADO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00 horas** del día **miércoles 28 de febrero de 2024**, se reunieron, los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

Dr. Ido LUGO VILLEGAS
Dra. Melina Penelope TOLENTINO COTRINA
Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL

Acreditados mediante Resolución N° 0450-2023-UNHEVAL-FCE/D, de fecha 26 de febrero de 2024, de la tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA – HUÁNUCO, 2023**, presentada por la maestranda **Edith MATOS PAREDES**, con el asesoramiento del **Mg. Carlos Abelardo VILLANUEVA Y CHANG**, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el **Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo**.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación de la maestranda, teniendo presente los siguientes criterios:

1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.

Nombres y Apellidos del Maestrando	Jurado Evaluador			Promedio Final
	Presidente	Secretario	Vocal	
Edith MATOS PAREDES	15	14	15	15

Obteniendo en consecuencia la maestranda **Edith MATOS PAREDES** la nota de*Quince*....(15), equivalente a*Buena*..... por lo que se declara*Aprobado*.....

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 78° del Reglamento General de Grados y Títulos Modificado de la UNHEVAL.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las*19:25*.... horas del día **miércoles 28 de febrero de 2024**, firmando en señal de conformidad.

PRESIDENTE
DNI N° 22428875

SECRETARIO
DNI N° 10541954

VOCAL
DNI N° 4152236

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno
0 a 13: Desaprobado



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 0070-2023-SOFTWARE

ANTIPLAGIO TURNITIN-UPG-FCE-UNHEVAL

El director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el Software **TURNITIN**, el cual reporta un **17% de similitud**, correspondiente a la interesada **Edith MATOS PAREDES**, de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, de la tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO 2023**, cuyo asesor es el **Mg. Carlos Abelardo VILLANUEVA Y CHANG**; por consiguiente.

SE DECLARA APTO:

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 22 de diciembre de 2023.



DR. ARTURO LUCAS CABELLO
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO D
OCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIV
A CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRI
TO DE MOLINO PACHITEA - HUÁNUCO 2
023**

AUTOR

EDITH MATOS PAREDES

RECUENTO DE PALABRAS

11843 Words

RECUENTO DE CARACTERES

65818 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

48 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.1MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 22, 2023 4:25 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 22, 2023 4:26 PM GMT-5

● **17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	10%
2	repositorio.une.edu.pe Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	repositorio.unsa.edu.pe Internet	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-27 Submitted works	<1%
6	apirepositorio.unh.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
8	hdl.handle.net Internet	<1%

Reporte de similitud

9	repositorio.unc.edu.pe Internet	<1%
10	Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-02 Submitted works	<1%
11	ucss on 2023-11-11 Submitted works	<1%
12	repositorio.usil.edu.pe Internet	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-19 Submitted works	<1%
14	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-19 Submitted works	<1%
15	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-06 Submitted works	<1%
16	Judith Annie Bautista-Quispe, Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Marisol Y... Crossref	<1%
17	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-14 Submitted works	<1%
18	tesis.unap.edu.pe Internet	<1%
19	dspace.unitru.edu.pe Internet	<1%



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	-------------------------------------	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	MATOS PAREDES EDITH							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	916189566
Nro. de Documento:	47086203				Correo Electrónico:		Edith_tqm_lyl@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO					
Apellidos y Nombres:	VILLANUEVA Y CHANG CARLOS ABELARDO			ORCID ID:	0000-0003-2430-9435			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22417123

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	LUGO VILLEGAS IDO
Secretario:	TOLENTINO COTRINA MELINA PENELOPE
Vocal:	PORTOCARRERO MERINO EWER
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVÁN DEGREGORI DEL DISTRITO DE MOLINO PACHITEA – HUÁNUCO, 2023
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)		2024	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CLIMA INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE	
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	MATOS PAREDES EDITH	Huella Digital
DNI:	47086203	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 01/04/2024		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibrí**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.