



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE  
INICIAL EN CAJAMARCA, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL**

**AUTORA**

**SOLORZANO HERRERA, SILVIA ANITA**

**CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5762-826X**

**ASESOR**

**AMAYA SAUCEDA ROSAS AMADEO**

**ORCID ID: 0000-0002-8638-6834**

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2022**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

SOLORZANO HERRERA, SILVIA ANITA

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5762-826X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Chimbote, Perú

### **ASESOR**

AMAYA SAUCEDA ROSAS AMADEO

ORCID ID: 0000-0002-8638-6834

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de  
Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Educación, Chimbote,  
Perú

### **JURADO**

ZAVALETA RODRIGUEZ ANDRES TEODORO

ORCID ID: 0000-0002-3272-8560

MUÑOZ PACHECO LUIS ALBERTO

ORCID ID: 0000-0003-3897-0849

CARHUANINA CALAHUALA SOFIA SUSANA

ORCID ID: 0000-0003-1597-3422

## **FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

---

Mgtr. Zavaleta Rodríguez Andrés Teodoro

**Presidente**

---

Mgtr. Muñoz Pacheco Luis Alberto

**Miembro**

---

Mgtr. Carhuanina Calahuala Sofia

**Miembro**

---

Dr. Amaya Saucedo Rosas Amadeo

**Asesor**

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. Amadeo Amaya Saucedo por su gran labor de maestro, por su enseñanza y dedicación en el desarrollo de la tesis

## **DEDICATORIA**

A la Universidad Católica los Ángeles de  
Chimbote, a Dios por darme la vida y a mi  
familia por su apoyo permanente

A mis padres por su apoyo  
incondicional

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de inicial en Cajamarca 2020. El estudio fue de naturaleza cuantitativa, nivel descriptivo correlacional. Siendo el instrumento el cuestionario, para la recogida de los datos. La muestra estuvo conformada por 16 docentes de inicial. Los datos fueron recogidos en una matriz y luego ingresada al Excel y al programa estadístico SPSS versión 24. Los resultados de la variable clima institucional fue muy alto con un 81% y alto con 19%. Así mismo los resultados de la variable desempeño docente fue muy alto con un 63% y alto con un 37%. Finalmente, la relación entre el clima institucional y el desempeño docente fue de 0.933, siendo la relación positivo muy fuerte, en tal sentido se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, se puede decir que existe una correlación significativa entre las variables clima institucional y desempeño docente

Palabras clave: Aprendizajes, clima institucional, desempeño docente.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance in Initial Educational Institutions in Cajamarca 2020. The study was quantitative in nature, descriptive correlational level. Being the instrument the questionnaire, for data collection. The sample consisted of 16 initial teachers. The data was collected in a matrix and then entered into Excel and the statistical program SPSS version 24. The results of the institutional climate variable were very high with 81% and high with 19%. Likewise, the results of the teaching performance variable were very high with 63% and high with 37%. Finally, the relationship between institutional climate and teaching performance was 0.933, with a very strong positive relationship, in this sense the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. In conclusion, it can be said that there is a significant correlation between the variable's institutional climate and teaching performance.

Keywords: Learning, institutional climate, teaching performance.

# CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO .....	ii
FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
CONTENIDO .....	viii
INDICE DE TABLAS .....	x
INDICE DE FIGURAS .....	xi
I. Introducción .....	1
II.Revisión de literatura .....	4
III. Hipótesis .....	18
IV. Metodología.....	199
4.1. El tipo de investigación .....	199
4.2. Diseño de la investigación.....	199
4.3. Población y muestra.....	200
4.3.1. Población. ....	200
4.3.2. Muestra .....	200



4.4.3 Operacionalización de las variables .....	21
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	25
4.5. Plan de análisis .....	27
4.6. Matriz de consistencia .....	28
4.7. Principios éticos.....	29
V. Resultados.....	30
5.1. Resultados.....	30
5.2. Análisis de los Resultados .....	334
VI. Conclusiones. ....	37
Referencia.....	38
Anexos.....	43
Anexo 1: Instrumento de recolección de datos.....	46
Anexo 2: Carta del consentimiento informado.....	49
Anexo 3: Base de datos. ....	50
Anexo 4: Instrumento con su respectiva validación.....	63

## INDICE DE TABLAS

Tabla N°1 Muestra de los docentes de las instituciones educativas.....	30
Tabla N° 2 Coeficiente de validación del instrumento: clima institucional... ..	36
Tabla N° 3. Coeficiente de validación del instrumento: desempeño docente .....	36
Tabla N°4 Estadística de fiabilidad del instrumento: clima institucional... ..	36
Tabla N°5 Estadística de fiabilidad del instrumento: desempeño docente.....	37
Tabla N°6 Nivel del clima institucional en las Instituciones educativas .....	41
Tabla N° 7 Nivel del desempeño docente en las Instituciones educativas.....	41
Tabla N° 8 Prueba de normalidad.....	43
Tabla N° 9 Coeficiente de correlación entre clima institucional y desempeño docente.	43

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de clima institucional en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022.....	41
Figura 2 Nivel de desempeño docente en la institución educativa de inicial en Cajamarca, 2022 .....	42

## I. Introducción

La pandemia ha impactado la vida social, y educativa de todo el mundo de modo que de una educación presencial se transitó a una educación a distancia o virtual. Esta forma de educación implicó nuevas formas de relacionarnos entre docentes, estudiantes y padres de familia sea de manera sincrónica y asincrónica, un clima institucional distinto, el cual está vinculado a la forma de interactuar entre los autores de la comunidad educativa a través de reuniones zoom y un desempeño docente virtual.

En el **contexto nacional** el **clima institucional** está vinculado a las actividades administrativas y pedagógicas de las instituciones educativas, es decir en las interacciones que tienen los docentes y estudiantes en el proceso del aprendizaje, teniendo como base el respeto, la motivación a través de retos y desafíos, la movilización de capacidades de alta demanda cognitiva, es decir los líderes pedagógicos deben crear las condiciones para **un buen desempeño** de los docentes, de modo que se logren los objetivos y metas institucionales respecto a los aprendizajes. A pesar de ello, en hay instituciones educativas las interacciones entre los miembros de la comunidad no son favorables porque no hay motivación al profesorado, las metas institucionales no son claras, los aprendizajes se quedan en el nivel factico, dejando de lado el desarrollo de las capacidades de alta demanda cognitiva.

En el **contexto regional** los líderes pedagógicos son los responsables de crear las condiciones favorables para un clima institucional óptimo y repercute en el buen desempeño de los docentes en el logro de los aprendizajes. Sin embargo, los resultados de la evaluación censal de los estudiantes del nivel primario en lectura el 44.8% se ubicó en inicio y el 23,3% en previo al inicio, respecto a matemática el 41.8% se ubicó

en previo al inicio y 30.9% en inicio. Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2019). Los resultados presentados nos hacen ver que el clima institucional en lo pedagógico no es adecuado en las interacciones entre docentes, directivos y estudiantes, hay una falta de motivación e interés, lo que trae como consecuencia un desempeño desfavorable en logros de los aprendizajes.

En las instituciones educativas de Cajamarca en el nivel inicial hay dificultades en la comunicación entre docentes y padres de familia, así también el trato no es el adecuado y empático, el acompañamiento y monitoreo pedagógico se ha reducido a llamadas de atención y en otros casos desmotivador lo que quiere decir que no hay las condiciones favorables de un buen clima institucional y por ende afecta al buen o excelente desempeño docente en el logro de resultados de los aprendizajes.

La contextualización del problema permite formular la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022?

Se propone como objetivo general: Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022 y como objetivos específicos:

- Describir el nivel del clima institucional de las instituciones educativas de inicial de Cajamarca.
- Describir el nivel de desempeño de las docentes de instituciones educativas de inicial de Cajamarca
- Relacionar el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022

El presente trabajo se **justifica teóricamente** porque a partir de la construcción de la información seleccionada se portará con información actualizada del clima institucional y desempeño docente, el cual podrá ser un referente para otras investigaciones.

**Justificación metodológica**, porque a porta con un instrumento de recojo de datos debidamente validado por expertos en el tema, el cual puede ser empleado por otros estudiantes interesados en el tema.

**Justificación práctica**, porque aporte recomendaciones y sugerencias a las directoras de las instituciones educativa y las docentes involucradas respecto a la mejora continua de la planificación curricular, enseñanza aprendizaje y la participación en la gestión escolar respecto a los compromisos escolares.

## II. Revisión de literatura.

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. *Antecedentes internacionales.*

Jaramillo (2020), en su tesis de maestría denominada influencia del **clima institucional** en el desempeño laboral de docentes universitarios de tiempo completo en universidades públicas y privadas de la ciudad de Armenia, realizada en Colombia. Tuvo una metodología cualitativa fenomenológica descriptiva, se aplicó una entrevista semiestructurada. En cuanto a los Resultados de la motivación los docentes consideran que cuentan con diferentes incentivos principalmente con capacitaciones que les permiten avanzar en el proceso de formación.

Rodríguez (2018) en su tesis Clima institucional administrativo de la organización educativa escuela de educación de Colombia. Tuvo como objetivo describir el clima institucional administrativo de la organización educativa Escuela de Educación de Colombia. De metodología de tipo descriptivo. Los resultados indican que el clima institucional fue desfavorable. Concluye que hay un ambiente poco agradable de las vivencias que experimenta cada integrante de la comunidad.

#### 2.1.2 **Antecedentes nacionales.**

Cáceres (2019) en su tesis de especialización Relación entre el **clima institucional** y el desempeño docente en las instituciones educativas bilingües de educación básica regular del Distrito de Huatasani – 2017, realizada en Puno. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas bilingües de educación básica regular del distrito de Huatasani en el año escolar 2017, realizada en Puno. Metodología de

enfoque cuantitativo de tipo descriptivo no experimental correlacional. Resultados existe una correlación positiva fuerte ( $r = 0,862$ ) entre el clima institucional y el desempeño docente, por tanto, la conclusión es si hay un buen clima, el desempeño también será bueno.

Candela (2019) en su tesis Relación entre el **clima Institucional y desempeño docente** en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides Lunahuaná – 2019, realizada en **Cañete**. Tuvo como objetivo determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente. De metodología cuantitativo, nivel descriptivo correlacional no experimental. Resultados Indican que existe una relación positiva de 0,264 entre la variable clima institucional y desempeño docente, por lo que se concluye que, si hay un buen clima, también el desempeño es favorable.

Aparicio (2019) en su tesis de maestría Relación entre el clima institucional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Inicial del Distrito de Cerro **Colorado Arequipa** 2017. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. Metodología cuantitativa, de tipo descriptiva correlacional. Resultados existe una relación positiva fuerte ( $r=0.877$ ) entre el clima institucional y desempeño docente. Conclusión la correlación es significativa entre ambas variables.

### **2.1.3. Antecedentes locales.**

Gamboa y Méndez (2021) en su tesis de especialización Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde, Trujillo 2020. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde, **Trujillo** 2020.



Metodología de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlación. Los Resultados evidencian que en el clima institucional el 91.1% de un nivel alto y 88.9% también es alto en el desempeño docente. Se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables.

Chunga (2021) en su tesis de maestría El clima institucional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa Ignacio Escudero – San Jacinto – **Sullana** -2019. Tuvo como objetivo determinar la relación del clima institucional con el desempeño de los docentes. De Metodología cuantitativa, con diseño no experimental correlacional. Resultados el clima institucional tiene una relación positiva y alta con el desempeño de los docentes ( $\rho = 0,706$ ).

Villar (2018) en su tesis de licenciatura Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa Particular “Albert Einstein” Pimentel - **Chiclayo**-2018, tuvo como objetivo determinar la relación del clima institucional con el desempeño de los docentes. Metodología cuantitativa. Los resultados indican una correlación positiva (0.01) fuerte entre el clima institucional y desempeño docente. Se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Clima institucional**

#### **2.2.1.1. Definición.**

Según García, Vesga y Gómez (2020) el clima institucional es la experiencia de trabajo que tiene un conjunto de individuos a partir de las características de su ambiente laboral, es también la experiencia del individuo dentro de una organización.

El clima institucional es la interacción que se produce entre los integrantes de una comunidad, es el ambiente donde se desarrollan las actividades pedagógicas y administrativas. Es base fundamental para la formación, desarrollo y desempeño de las personas. Es un aspecto esencial para la buena marcha y requiere de ciertos factores para su consolidación como: Comunicación, motivación y participación (Cahuapaza, 2020; More, 2021; Pacheco et 2020 y Chiavenato, 2011).

De acuerdo con Chiavenato (2011) el clima institucional es base para la formación y el desarrollo integral de los estudiantes, es decir si el clima es favorable ayuda al desarrollo de las capacidades y habilidades del estudiantado; así mismo a lograr mejores resultados de los aprendizajes, al fortalecimiento de los valores y actitudes, también es favorable para el profesorado en el buen desempeño de las actividades pedagógicas, y también favorece el desarrollo profesional.

Para Alfaro (2019), el clima institucional es como está constituida y estructurada la organización, es decir se refiere al modo y a la forma de trabajo. De ello podemos decir que los docentes de las instituciones educativas están organizados por tres grandes comités: condiciones operativas, de los aprendizajes y de la convivencia para cumplir sus funciones de acuerdo a la normatividad vigente. También tienen colegiados para reflexionar sobre la práctica docente por áreas y ciclos, además de los colegiados institucionales.

Arenas (2020), refiere que el clima institucional son las buenas relaciones que se dan en una institución entre los trabajadores y el empleador, dicho de otro modo, en el contexto escolar, son las interacciones adecuadas entre docentes, estudiantes, padres de familia y directivos.

### 2.2.1.2. Dimensiones

Siguiendo a Martín (2000) considera las siguientes dimensiones del clima institucional, contextualizadas al clima institucional escolar: **comunicación**, **motivación** y **trabajo en equipo**. A continuación, desarrollamos cada una de ellas.

Según Zayas (2012) la comunicación es un proceso de interacción y de intercambio de mensajes entre dos o varias personas con la finalidad de alcanzar determinados objetivos

**La comunicación**, es transmitir información de un emisor a un receptor. El emisor es el que produce el mensaje: habla, escribe y el receptor del mensaje escucha y lee. El contexto son las circunstancias en el que se desarrolla el acto comunicativo. (Silva, et al 2020)

Según Inciso (2020), la comunicación nace desde lo más básico como saludar a la persona y escucharla con atención, estas capacidades son fundamentales para una buena comunicación fluida y horizontal. Estas actitudes hacen sentir a las personas valiosas y contribuyen a fortalecer los lazos de armonía en la comunidad educativa. La escucha atenta a las personas es un signo de acogerlas, darle la bienvenida y ser empático con ellos o ellas. Podemos decir que este modelo o forma de relacionarnos debe guiar los diferentes contextos: aulas, dirección, secretaria, colegiados, reuniones de padres-

Según Velásquez y Camacho (2016), la **motivación** es una disposición interna que activa, dirige, impulsa o mantiene un comportamiento y hace que actuemos de una forma determinada.

**Motivación** es un factor clave en el comportamiento humano porque asegura su persistencia, compromiso e identidad institucional. (Valenzuela, Muñoz, y Montoya, 2018). Podemos decir que la motivación es el estímulo que recibe la persona para desarrollar sus actividades, lograr las metas y objetivos. En tal sentido se debe reconocer y valorar el esfuerzo a los docentes y administrativos mediante el reconocimiento de su labor que realizan diariamente en la institución.

Rubio (2016) refiere que la motivación es como un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar actividades orientadas al logro de objetivos y metas. Podemos decir que la motivación moviliza a los estudiantes para el aprendizaje, a los docentes a un buen desempeño profesional y a los padres de familia a identificarse con la institución que acoge a sus menores hijos e hijas.

**Trabajo colaborativo** es la interacción entre los docentes para alcanzar un objetivo común. También es compartir experiencias, analizar información, investigar respecto a su práctica pedagógica. Estrategia que supera toda concepción individualista en el contexto de las instituciones educativas.

Según Ahumada (2019) **el trabajo colaborativo** es la interacción, una manera de abordar el trabajo, comprende el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes de cada uno de los individuos.

De acuerdo a Panitz y Panitz (2014), el trabajo colaborativo es la interacción entre los docentes, para llegar a consensos, se comparte la autoridad y la responsabilidad entre todos los integrantes del equipo.

Siguiendo a Gros (2000), explica que en el equipo se deciden las tareas a realizar y los procedimientos, siendo muy importante la comunicación y negociación.

Por su parte Salinas (2000), sostiene que esta estrategia busca el logro de metas y la mejora de las relaciones sociales.

Tobón et al (2015), explica que las personas trabajan unas con otras mediante actividades para lograr una meta común. Siendo necesaria la comunicación asertiva y unir fortalezas.

Finalmente Revelo et al (2018), sostiene que el trabajo colaborativo es un proceso donde la personas aprende más que por si misma fruto de las interacciones entre los integrantes del equipo. Juntos construyen el conocimiento.

### **2.2.1.3. Teorías del clima institucional de Likert**

Likert (1968), refiere que el clima institucional depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones de la organización, en el comportamiento de los trabajadores. Dicho de otro modo, transfiriendo al contexto educativo si el comportamiento de los directivos es muy bueno, también el comportamiento del profesorado será en esa medida. Esta relación del comportamiento implica por parte de los directivos crear las condiciones necesarias de la infraestructura incluyendo la tecnología, las condiciones para el aprendizaje como los materiales, capacitación al profesorado, acompañamiento y asesoramiento de la práctica docente, también el reconocimiento al trabajo de toda la comunidad educativa.

#### **Tipos de clima organizacional**

Según Chiavenato (2011) y de acuerdo al modelo de Likert presenta los siguientes tipos de clima institucional: autoritario, paternalista, consultivo y participativo. A continuación, se desarrolla cada uno de ellos:

**Clima autoritario**, caracterizado por tener el control de todo, es centrado, no posee confianza en sus trabajadores, usa como estrategia a las amenazas, su actuación está basado en directrices e instrucciones, con un tipo de comunicación vertical.

**Clima paternalista**, las decisiones las toman los directivos, existe confianza entre trabajadores y directivos, se utilizan las recompensas y castigos como estrategia de motivación, la comunicación no es horizontal.

**Clima consultivo** se permite a los trabajadores tomar decisiones específicas, se delega las funciones, la comunicación es horizontal, existe una cierta confianza entre los trabajadores y directivos, se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima, así mismo se emplea la recompensa, pero ocasionalmente.

**Clima participativo** existe una confianza plena en los trabajadores, se reconoce el trabajo realizado, es decir hay una motivación a las personas por sus compromisos, participación, en el logro de objetivos y metas, la comunicación es horizontal entre trabajadores y directivos.

## **2.2.2. Desempeño docente**

### **2.2.2.1. Definición.**

La expresión desempeño docente se caracteriza por las diversas actividades, tareas y acciones en la práctica pedagógica, las cuales están vinculadas al ser del docente, es decir por su sentir, valores y principios morales. Podemos decir entonces que el desempeño docente está configurado por el sentir, capacidades, experiencias, valores del docente, para ayudar a los estudiantes a lograr sus metas y el desarrollo de sus capacidades.

Siguiendo al Ministerio de Educación del Perú (2012), refiere que el desempeño docente es el accionar respecto a la enseñanza aprendizaje. Desde esta mirada del MINEDU nos hace ver que el docente gestiona diferentes actividades como: planificación, el desarrollo y evaluación curricular. Dentro de este proceso el docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, para la mejora continua respecto a los aprendizajes de los estudiantes y las metas institucionales.

#### **2.2.2.2. Dimensiones**

##### **Preparación para el aprendizaje**

El concepto de preparación para el aprendizaje está vinculado a la planificación. En este sentido el docente del nivel inicial tiene la tarea de organizar las experiencias de aprendizaje, desde el diagnóstico, para ver la situación actual de las competencias y a partir de allí planificar las necesidades de aprendizaje. Siguiendo a Sotomayor & Nistal (2013), explica que la planificación debe contener al menos tres elementos básicos: objetivos, acciones y medios, incluyendo el análisis del contexto. Así mismo, Carriazo, Perez y Gaviria (2020) y MINEDU (2016), manifiestan que los docentes deben plantearse preguntas que iluminen el proceso de planificar tales como: ¿Qué capacidades voy a lograr?, ¿cómo voy a evaluar?, ¿cómo desarrollar aprendizajes?. Así mismo refieren que una planificación basada en un enfoque por competencias debe tener como base los siguientes elementos curriculares: propósitos de aprendizaje, criterios para el recojo de evidencias, situación significativa, actividades, estrategias y medios y materiales. Entonces podemos decir que la planificación es la organización de las experiencias de aprendizaje, para desarrollar las competencias previstas con los estudiantes del nivel inicial.

Una forma de planificación curricular son los proyectos de aprendizaje (PA), siendo protagonista el niño y desarrolla capacidades. Para Martí, Heydrich, y Hernández, (2009) y Moreno et al., (2019), refieren que el proyecto es una estrategia colaborativa y busca que los estudiantes resuelvan problemas de la comunidad, integra áreas curriculares y desarrolla competencias. Esta forma de planificación viene siendo alentada por el Ministerio de Educación para el trabajo con los estudiantes.

### **Enseñanza aprendizaje**

Según Gallardo y Camacho (2016) el aprendizaje es un proceso de cambio a consecuencia de una experiencia donde la persona adquiere conocimiento, habilidades y actitudes que le permiten desarrollarse como persona.

La enseñanza aprendizaje son dos términos que están estrechamente vinculados, relacionados, son como dos caras de una misma moneda. Según Egg (2012), es una relación del que enseña y aprende. En esta relación el centro del aprendizaje es el estudiante. Es el acto didáctico en el que están presentes los elementos curriculares: competencias, enfoques transversales, actividades, criterios de evaluación etc. (Ministerio de Educación del Perú, 2016). Desde esta mirada la enseñanza aprendizaje se complementa con el monitoreo, acompañamiento y retroalimentación.

### **Monitoreo**

El monitoreo en el aprendizaje es clave porque permite saber si los estudiantes están aprendiendo, respecto a los aprendizajes esperados. Ello implica que el docente tiene que recoger, valorar y registrar las evidencias del aprendizaje. Valorar por parte del docente significa describir logros, dificultades y oportunidades de mejora. Así mismo debe comparar el estado actual del desempeño del estudiante con el nivel



esperado de la competencia. Por su parte el estudiante tiene que autoevaluarse de acuerdo a los criterios de evaluación, para ver donde se encuentra en relación al nivel de la competencia (MINEDU, 2021;Valle. 2008)

### **Acompañamiento**

El estudiante en el proceso del aprendizaje tendrá diversas dificultades que deben ser atendidas por el docente, en este sentido Boroel et al (2018) y Gil et al (2016), refieren que acompañar al estudiantes es brindarle una atención oportuna al que presenta dificultades en el proceso de formación, para desarrollar las capacidades del estudiante. El docente tendría que guiar al estudiante con preguntas, para la comprensión de los propósitos y las actividades de aprendizaje de modo que logre las competencias. Así mismo ofrecerles herramientas o recursos para el aprendizaje de los estudiantes. Es muy importante en este proceso la comunicación docente – estudiante, para que el docente le exprese sus avances y dificultades, así como animar a seguir adelante en las experiencias del aprendizaje.

Podemos decir que el acompañamiento es apoya al estudiante en sus dificultades de aprendizaje, con el fin que desarrolle sus capacidades y alcance las metas previstas.

### **Retroalimentación**

El aprendizaje está relacionado con las producciones y actuaciones de los estudiantes, las cuales nos permiten ver que han aprendido, y como han participado.

Sadler (1989), Hattie y Timperley (2007) explican que la retroalimentación es comparar la producción entregada con los criterios de evaluación, en esa medida el estudiante reflexiona sobre los logros y dificultades, para la mejora de su aprendizaje.

Podemos decir que la retroalimentación es la devolución del trabajo para compararlo con los criterios de evaluación, siendo muy importante los instrumentos de evaluación.

La retroalimentación puede darse de dos formas: individual y grupal. La primera es la más común porque el aprender es un proceso personal. La segunda, el docente retroalimenta a un grupo de estudiantes cuando desarrollan una actividad colaborativa. Esta requiere el compromiso de los participantes.

Siguiendo al MINEDU (2018), la retroalimentación por descubrimiento es aquella en la que el docente ayuda al estudiante a reflexionar sobre sus propios errores, sobre su propio aprendizaje, de tal modo que logre mejorarlo. A diferencia de una retroalimentación descriptiva que consiste en decir está bien, muy bien, felicitaciones. De allí la importancia en realizar buenas devoluciones, que ayuden al estudiante a mejorar su aprendizaje, para ello es necesario que el estudiante tenga claro lo que va aprender y el docente plantee experiencias de aprendizaje de la vida real y se ajuste a las necesidades del estudiantado.

### **Participación en la gestión de la escuela**

El profesorado vive de cerca las problemáticas que se presentan en la comunidad educativa. Problemas en relación al logro de los aprendizajes, actitudes y el compromiso de la familia en el apoyo del aprendizaje.

Mezher, Cuba, Calánchez y Chavéz (2016), refieren que la gestión escolar está integrada por dos grandes procesos: Pedagógico y administrativo. Respecto al primero, involucra el aprendizaje, currículo, estrategias, y evaluación. El segundo, está caracterizado por la calendarización, monitoreo, acompañamiento y la convivencia escolar. En este sentido Oliveira y Vasques (2018), explica que la gestión escolar es la participación del docente tanto en lo pedagógico, como lo administrativo.

El docente en lo pedagógico puede presentar proyectos para la mejora de la calidad educativa en las áreas de matemática y comunicación, por ejemplo, pero también la demás área curriculares pueden presentar iniciativas de la mejora de los aprendizajes. También en lo administrativo con proyectos innovadores con otras instituciones de la comunidad como: universidades y pedagógicos; fiscalía, DEMUNA.

#### **2.2.2.3. Teoría del liderazgo instruccional**

Esta teoría es defendida por Hallinger (2003) y Robinson et al., (2014), quienes sostienen que el docente influye en el logro de los aprendizajes. Para ello el docente debe crear las condiciones necesarias, para el logro de los aprendizajes, desde la planificación curricular, estrategias, actividades significativas, evaluación formativa. Por otro, lado debe crear un ambiente cálido y una sana convivencia óptima para el

aprender. Según Bolívar (2015), manifiesta que la razón de ser de los establecimientos educativos son los aprendizajes. Estos son susceptibles de ser mejorados con estrategias activas e innovadoras, docentes capacitados, currículo actualizado y formación continua para la comunidad educativa.

La teoría del liderazgo instruccional se relaciona con la variable desempeño docente porque está vinculado a las actividades pedagógicas que realiza el maestro desde la planificación de las experiencias de aprendizaje, el desarrollo y evaluación curricular.

### **Teoría de la Autoeficacia**

La teoría de la Autoeficacia se limita en base a las expectativas de eficacia, es decir la convicción que una persona tiene respecto a su desempeño o determinadas tareas. En tanto que las expectativas de resultados se refieren a los logros alcanzados en las tareas realizadas. (Bandura, 1997). Desde esta mirada el docente que tiene experiencias exitosas fortalece su desempeño profesional y los logros alcanzados. Los maestros que tienen altas expectativas gozan de mayor motivación en el desempeño profesional y de sus resultados. Podemos decir que, a mayor motivación, mayor serán también los resultados. La autoeficacia se define como “los juicios de las personas acerca de sus capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento”.

La teoría de la autoeficacia en una palabra tiene que ver con el desempeño y resultados de las actividades que realizan los docentes, en este sentido tiene una relación directa con la teoría del liderazgo instruccional y los compromisos de la gestión escolar, porque a través del monitoreo que realizan los directivos recogen información respecto al desempeño del docente desde la planificación, la enseñanza y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje propias de los docentes. Según Prieto

(2007) presenta como dimensiones: conocimiento de la materia, habilidades o destrezas pedagógicas, relaciones interpersonales, relación docencia-investigación y características de personalidad.

### **III. Hipótesis**

Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022

#### **Hipótesis estadísticas**

Hipótesis alternativa

$H_1$ : Existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022

Hipótesis nula

$H_0$ : No Existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022

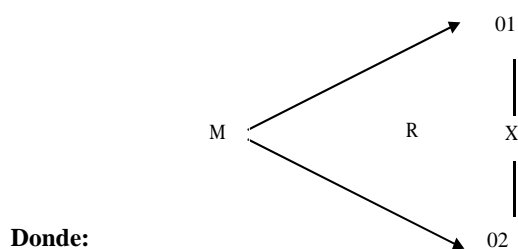
## IV. Metodología

### 4.1. El tipo de investigación

El trabajo es de tipo no experimental, descriptivo correlacional y según Sánchez y Reyes (2002) el diseño correlacional porque da a conocer en qué medida están relacionadas las variables de estudio, la relación puede ser positiva o negativa

### 4.2. Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación es de tipo correlación y Sánchez y Reyes (2002) está representado de la siguiente manera:



M = muestra

01= observación de la variable: Liderazgo docente

02= observación de la variable: Compromisos de gestión escolar

R= correlación entre las variables

### 4.3. Población y muestra.

#### 4.3.1. Población.

La población estuvo conformada por las docentes de inicial del distrito de Jesús, departamento Cajamarca y que forman parte de la Unidad de gestión educativa local de la misma ciudad (UGEL)

#### 4.3.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por 16 docentes de los establecimientos escolares del nivel inicial. A continuación, se detalla las instituciones y la muestra correspondiente:

Tabla 01

*Muestra de los docentes de las instituciones educativas*

Instituciones Educativas	Docentes
IE N°117 C.P Huaraclla	4
IEN° 82185 la Bendiza	4
IE N° 82194 Pomabamba	8
Total	16

**Fuente: Ugel Cajamarca ,2022**

La muestra ha sido seleccionada a través del muestreo no probabilístico. Está conformada por 16 docentes de las instituciones educativas del distrito de Jesús, departamento de Cajamarca. Para determinar la muestra se estableció como: Criterios de inclusión

- Docentes contratados y nombrados

## **Criterios de exclusión**

Docentes con procesos administrativos y penales

### **4.4. Definición y operacionalización de variables**

#### **4.4.1 Clima institucional**

El clima institucional es la interacción que se produce entre los integrantes de una comunidad, es el ambiente donde se desarrollan las actividades pedagógicas y administrativas. Es base fundamental para la formación, desarrollo y desempeño de las personas. Es un aspecto esencial para la buena marcha y requiere de ciertos factores para su consolidación como: Comunicación, motivación y participación (Cahuapaza, 2020; More, 2021; Pacheco et 2020 y Chiavenato, 2011).

#### **4.4.2 Desempeño docente**

El desempeño docente es el accionar o conjunto de actividades de la práctica pedagógica que realiza el maestro respecto a la enseñanza-aprendizaje y su participación en la gestión del centro escolar (MINEDU, 2021)

#### **4.4.3 Operacionalización de las variables**



Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Clima institucional	El clima institucional es la experiencia de trabajo que tiene un conjunto de individuos a partir de las características de su ambiente laboral, es también la experiencia del individuo dentro de una organización, vinculado a la comunicación y motivación (García, Vesga y Gómez, 2020)	La variable clima institucional será medida a través de un cuestionario de veinte preguntas de acuerdo a la escala de Likert	Comunicación	Respeto	1. Trato con respeto a los estudiantes	Ordinal
				Saludo	2. Saludo siempre al iniciar la clase	
				Escuchar	3. Escucho con atención las necesidades de los estudiantes	
				Empatía	4. Práctico la comunicación empática con los estudiantes	
				Solución	5. solucionó los problemas del aula con una comunicación asertividad	
				Socialización	6. Socializó los compromisos de los padres con los estudiantes	
				Comunicados	7. Envió comunicados breves para los padres de familia	
				Normas	8. Vivenció las normas de convivencia en todo momento	
				Asertividad	9. Me comunico asertivamente con todos los colegas de la IE	
				Dirección	10. Comunicó a la dirección el logro de los aprendizajes	
			Motivación	Aprendizaje	11. Motivo permanente el proceso del aprendizaje de los estudiantes	
				Felicidad	12. Me siento feliz con el trabajo pedagógica que realizo con los estudiantes	
				Estrategias pedagógicas	13. siente que influye con sus estrategias pedagógicas en el logro de los aprendizajes	
				Reconocimient	14. siente que su trabajo es reconocido por los directivos	
				valorada	15. Siente que su práctica pedagógica es valora por los padres de familia	

				Confianza	16. Fomenta la confianza el trabajo colaborativo entre los estudiantes		
				Compromisos	17. Asume los compromisos con la institución educativa para lograr los objetivos		
				Desarrollo	18. La institución educativa contribuye a mi desarrollo personal y profesional		
				Identidad	19. Fomenta la identidad institucional en los estudiantes		
				Autonomía	20. Desarrollo la autonomía en los estudiantes		
Desempeño docente	El desempeño docente es el accionar o conjunto de actividades de la práctica pedagógica que realiza el maestro respecto a la enseñanza-aprendizaje y su participación en la gestión del centro escolar (MINEDU, 2021)	La variable desempeño docente será medida a través de un cuestionario de veinte preguntas de acuerdo a la escala de Likert	Preparación para el aprendizaje	Planificación	1. Realizó la evaluación diagnóstica a los estudiantes	Ordinal	
					2. Presentó oportunamente las situaciones de aprendizaje a desarrollar con los estudiantes		
					3. Presentó oportunamente la programación anual y las unidades didácticas a la dirección		
					4. Diseña proyectos de aprendizaje para desarrollar competencias		
		Enseñanza	Monitoreo	5. Recojo los saberes previos de los estudiantes			
				6. Constato la comprensión de los propósitos de aprendizaje en los estudiantes			
				7. Recorro los diferentes equipos de trabajo para ver los avances del aprendizaje			
				8. Registro el logro de avance de los productos solicitados			
				Acompañamiento	9. Guía las actividades retadoras y desafiantes		
					10. Formulo preguntas que ayuden a reflexionar en el aprendizaje		
					11. Ofrece recursos tecnológicos en función de los propósitos de aprendizaje		
					12. Atiende las necesidades de aprendizaje de los estudiantes en forma individual		
							13. Devuelve oportunamente los trabajos a los estudiantes
							14. Precisa logros, dificultades y sugerencias de mejora

				Retroalimentación	15. Informa a los estudiantes los criterios de evaluación	
					16. Utilizo rubricas para evaluar los productos finales	
			Participación en la institución educativa	Participación	17. Participa activamente en la actualización del proyecto educativo (PEI)	
					18. Propone proyectos de mejora con respecto al logro de los aprendizajes	
					19. Involucra a las familias en el aprendizaje de sus hijos	
					20. Informa oportunamente a las familias los resultados de los aprendizajes	

#### 4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

A: Técnica

##### a. La observación

Expresan Hernandez y Mendoza (2018), “Este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, valido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías” (p. 290).

B: Instrumentos de recolección de datos

##### a. El cuestionario:

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario para medir las variables: clima institucional y desempeño docente, el cual estuvo constituida por veinte preguntas para cada variable y que suman un total de 40 items de acuerdo a la escala de Likert del 1 al 5.

La variable. Clima institucional está constituido por las dimensiones:

Comunicación: preguntas del 1 al 10

Motivación: Preguntas del 11 al 20

Variable. Desempeño docente está constituida por las dimensiones:

Preparación para el aprendizaje del 1 al 4

Enseñanza aprendizaje del 5 al 16

Participación en la gestión del 17 al 20

**El instrumento fue validado por tres expertos** en el conocimiento disciplinar del tema y se aplicó la encuesta para medir las variables mencionadas líneas arriba.

Respecto a la **confiabilidad del instrumento**

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó la fórmula de V de AIKEN que resultó  $V = 1.00$ . Lo cual se detalla en lo siguiente.

**Tabla 2**

Coeficiente de validación del instrumento; clima institucional

<b>Criterios de validación</b>	<b>de</b>	<b>Coeficiente de V</b>
Contenido		1.00
Constructo		1.00
Criterio		1.00
TOTAL		1.00

Fuente: ficha de expertos (ver anexo).

**Tabla 3**

Coeficiente de validación del instrumento; desempeño docente

<b>Criterios de validación</b>	<b>de</b>	<b>Coeficiente de V</b>
Contenido		1.00
Constructo		1.00
Criterio		1.00
TOTAL		1.00

Fuente: ficha de expertos (ver anexo).

La fiabilidad del instrumento se realizó a través de la prueba de piloto con participación de 10 encuestados. El coeficiente se discriminó con la fórmula de Alfa de Cronbach, como se detalla en continuación.

**Tabla 4**

Estadísticas de fiabilidad del instrumento; clima institucional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	20

Fuente: base de datos, prueba piloto.

El cuestionario sobre el clima institucional resultó el coeficiente de alfa de Cronbach 0.897, que representa un grado de fiabilidad muy alta.

**Tabla 5**

Estadísticas de fiabilidad del instrumento desempeño docente.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

Fuente: base de datos, prueba piloto.

El cuestionario sobre el desempeño docente resultó el coeficiente de alfa de Cronbach 0.846, que representa un grado de fiabilidad muy alta.

**4.5. Plan de análisis.**

Para recoger los datos se aplicará cuestionario, los datos serán ingresados en una matriz donde se consolidará y cuantificará los resultados, utilizando el programa Excel, el cual permitirá sistematizar los resultados en tablas y gráficos, expresando en frecuencias y porcentajes. El método de análisis de datos fue el descriptivo porque se han descrito tal como se han encontrado en la realidad, respecto a las variables de estudio.

#### 4.6. Matriz de consistencia

Título	Enunciado del problema	Objetivos	Metodología
El clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022	¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022?	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Describir el nivel del clima institucional de las instituciones educativas de inicial de Cajamarca.</p> <p>Describir el nivel de desempeño de las docentes de instituciones educativas de inicial de Cajamarca</p> <p>Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022</p>	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Nivel: descriptivo</p> <p>Diseño: correlacional</p> <p>Población mostral: 16 docentes de inicial</p> <p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

#### **4.7. Principios éticos.**

Los principios éticos tienen como base el código de ética para la investigación (ULADECH-2020) y que a continuación se presentan:

Protección a la persona. -, quiere decir que la identidad de las docentes del nivel inicial, que participan de la investigación se mantendrá en reserva y en lugar de considerar sus apellidos y nombres se utilizó un código, de modo que se protegió al docente y su derecho a la privacidad.

Libre participación y derecho de estar bien informado. – a las docentes se les ha informado sobre la finalidad y objetivos de la investigación, a través de talleres informativos de tal modo que los sujetos invitados decidan con libertad.

Integridad científica. – quiere decir que la investigación ha sido inédita y original, evidenciándose a través del turnitin quien determina el grado de similitud de la información. Así mismo, se respeta la autoría de los investigadores citados en el informe del trabajo.



## V. Resultados

En el presente apartado se presentan los resultados de acuerdo a los objetivos propuestos.

### 5.1. Resultados

#### 5.1.1 Describir el nivel del clima institucional de las instituciones educativas de inicial de Cajamarca, 2022

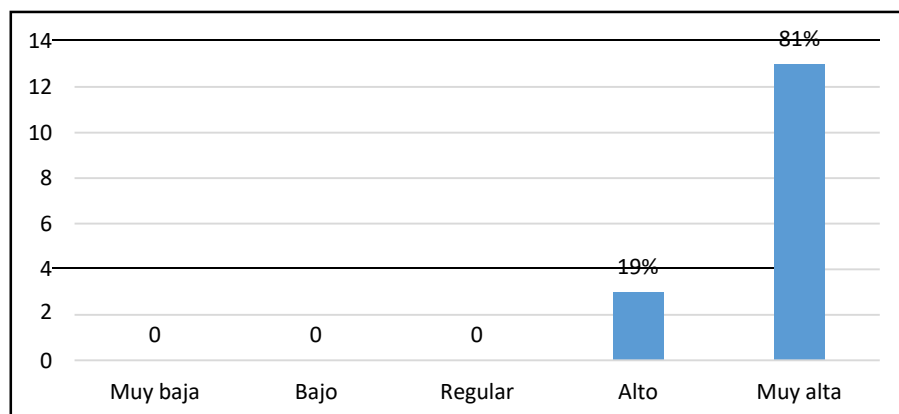
**Tabla 6**

Nivel de clima institucional en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022

Variable	Nivel	F	%
Clima institucional	Muy baja	0	0%
	Bajo	0	0%
	Regular	0	0%
	Alto	3	19%
	Muy alta	13	81%
	Total	16	100%

Fuente: instrumento aplicado, cuestionario, clima institucional.

Figura 1: Nivel de clima institucional en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022



Fuente: Tabla 2

En la tabla 6 y figura 1, se observa la distribución sobre el clima institucional, donde el 81% de encuestados se posicionan muy alto, el 19% en alto y ningunos en otras categorías. Estos datos indican que el clima institucional es muy favorable.

### 5.1.2 Describir el nivel de desempeño de las docentes de instituciones educativas de inicial de Cajamarca.

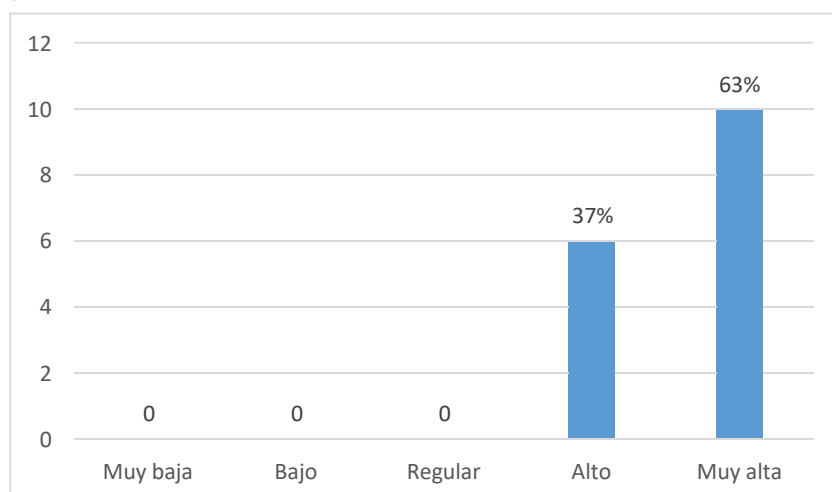
**Tabla 7**

Nivel de desempeño docente en la institución educativa de inicial en Cajamarca, 2022

Variable	Nivel	F	%
Desempeño docente	Muy baja	0	0%
	Bajo	0	0%
	Regular	0	0%
	Alto	6	37%
	Muy alta	10	63%
	Total	16	100%

Fuente: instrumento aplicado, cuestionario, desempeño docente.

Figura 2: Nivel de desempeño docente en la institución educativa de inicial en Cajamarca, 2022



Fuente tabla 2

En la tabla 7 y figura 2, se aprecia el nivel de desempeño docente, donde el 63% de los encuestados se posicionan en el nivel muy alto, en 37% en alto y ninguno en otras categorías. Es decir, los profesores cumplen sus funciones en una condición aprobable.

### 5.1.3 Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022.

Tabla 8

Prueba de normalidad de los datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,934	16	,278
Desempeño docente	,899	16	,079

Fuente: base de datos.

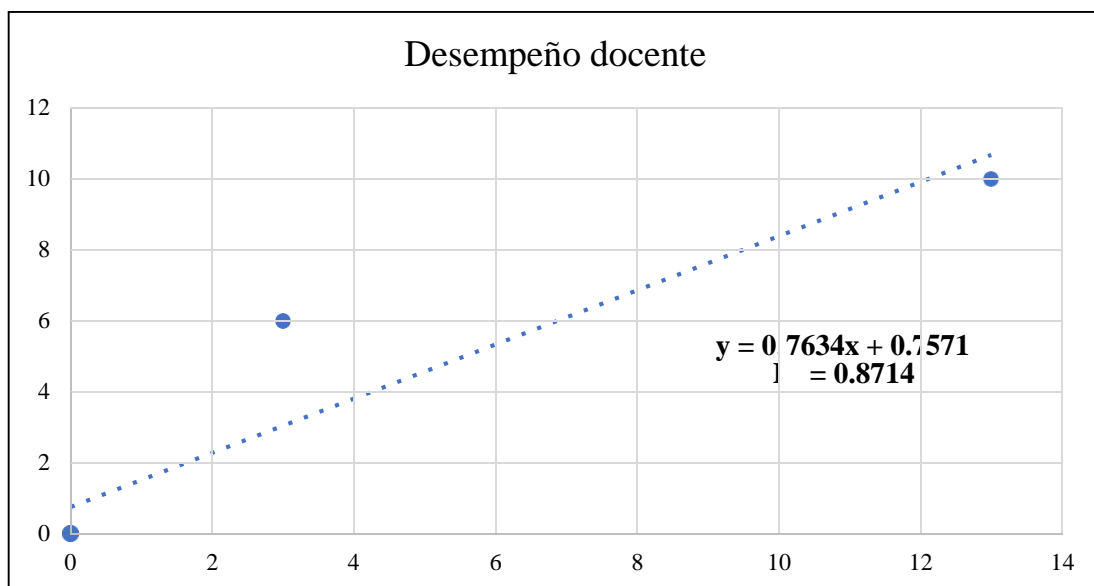
En la tabla 8, se aprecia la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro Wilk (que es para una muestra pequeña,  $N > 30$ ) que resultó en clima institucional con P-valor 0.27 y en desempeño docente P-valor 0.08, que es mayor de nivel de significancia (0.05), por tanto, se estima que los datos cumplen con la distribución de datos. Por esto, se utilizará una prueba estadística paramétrica; Pearson.

**Tabla 9**

Coefficiente de correlación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022.

	<i>Clima institucional</i>	<i>Desempeño docente</i>
Clima institucional	1	
Desempeño docente	0.933507485	1

Fuente: base de datos.



**Figura 3.** Matriz de correlación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022.

En la tabla 9 y figura 3, se observa la prueba estadística con la fórmula de Pearson que resultó  $r = 0.93$ , que representa una correlación positiva muy alta, con una determinación de 87%. Por tanto, se determina que existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022.

## **5.2. Análisis de los Resultados**

### **5.2.1 Describir el nivel del clima institucional de las instituciones educativas de inicial de Cajamarca, 2022.**

El clima institucional fue muy alto con un 81% y alto con un 19%. Estos resultados son muy buenos porque hay confianza, compañerismo, relaciones cordiales y comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa, es decir entre padres de familia, directivos y profesoras. Datos que coinciden con el trabajo de investigación realizado por Cáceres (2019) en la ciudad de Puno y el trabajo de Candela (2019), realizado en Cañete, quienes concluyen que el clima institucional es muy bueno.

Así mismo los resultados confirman la teoría de Chiavenato (2011), respecto que cuando la comunicación es horizontal entre trabajadores, directivos el clima institucional es favorable. El mismo autor refiere que esta categoría es base para la formación y el desarrollo integral de las personas y según Arenas (2020) el clima institucional son las buenas relaciones que se dan en una Institución entre los trabajadores de una institución en el contexto escolar.

El clima institucional es un aspecto fundamental para el desarrollo personal y profesional del profesorado y de los estudiantes para el logro de los aprendizajes y de su formación integral, sin embargo, puede haber ciertas debilidades en las relaciones humanas, pero pueden ser superadas a tiempo con un plan de mejora.

### **5.2.2 Describir el nivel de desempeño de las docentes de instituciones educativas de inicial de Cajamarca.**

El desempeño de los docentes fue muy alto con un 63% y Alto con 37 % porque las docentes preparan el aprendizaje para movilizar las capacidades de los estudiantes, desarrollan el proceso de enseñanza aprendizaje con estrategias activas y actividades retadoras. Estos resultados son semejantes con los trabajos de investigación realizados por Gamboa y Méndez (2021) en la ciudad de Trujillo, Chumga (2021, en Sullana y Villar (2018) en Chiclayo quienes concluyeron que el desempeño docente fue muy alto y alto.

Bandura (1997) afirma que los logros alcanzados por los docentes y sus experiencias exitosas fortalecen su desempeño profesional. Siguiendo al Ministerio de Educación afirma que el desempeño del docente es el accionar respecto a los aprendizajes, en tal sentido el docente, planifica, desarrollar las experiencias y las evalúa para ver la situación real de los estudiantes.

Por otro lado, el desempeño profesional se relaciona con la teoría del liderazgo instruccional de Robinson et al (2003) quien afirma que el docente influye en el logro de los aprendizajes, para ello el profesorado debe crear las condiciones necesarias para lograr tales propósitos.

El desempeño profesional es muy bueno en las instituciones objeto de estudio, debido al monitoreo y acompañamiento de los directivos, la cual es favorable para la comunidad educativa. Esta idea es reforzada con las evaluaciones realizadas por el Ministerio de Educación a las maestras de inicial, cuyos resultados han sido positivos para el profesorado.

### **5.2.3 Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en Cajamarca, 2022.**

De acuerdo al análisis estadístico de correlación entre el clima institucional y desempeño docente fue de 0.933 es decir una correlación positiva muy alta, lo que quiere decir que a un buen clima institucional también habrá un buen desempeño profesional. Estos resultados son corroborados con el estudio realizado por Villar (2018) en su tesis de licenciatura Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa Particular “Albert Einstein” Pimentel – Chiclayo, quien concluyó que la relación entre ambas variables es alta.

El estudio realizado nos hace ver la gran importancia de un buen clima institucional para lograr resultados favorables en los aprendizajes de los niños, en este sentido los directivos de las instituciones educativas deben crear las condiciones necesarias como por ejemplo un saludo fraterno, felicitar los logros alcanzados por las maestras, comunicación asertiva, brindarles seguridad y confianza.

El desempeño docente se ve reflejado en el resultado de los aprendizajes alcanzados por los estudiantes y en su formación integral, en este sentido se reafirma la teoría instruccional de Robinson quien sostiene que el docente influye en el logro de los aprendizajes.

Si existe un buen clima institucional entonces el desempeño de los docentes es muy bueno, ideas que es sustentada en el presente trabajo, sin embargo, existen otras instituciones donde el clima institucional no es favorable y los resultados tampoco son alentadores, para superar estas limitaciones el líder pedagógico debe crear las condiciones básicas para trascender a mejores relaciones entre todos los integrantes de la comunidad educativa

## VI. Conclusiones

Existe una relación positiva alta (fuerte o considerable) entre el Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas estatales de inicial, estadísticamente significativa con el valor de  $r(x,y) = 0.993$ ,  $p = 0.000$  inferior al 5%. Demostrando que, al aumentar el clima institucional, también aumentan el desempeño docente o viceversa. Lo que nos lleva a aceptar la H1 y rechazar la H0.

El nivel del clima institucional fue muy alto con un 81% y alto con un 19%, porque los directivos de las instituciones educativas realizan acciones encaminadas a las buenas relaciones entre todos, el cual impacta también en el logro de los aprendizajes

El nivel del desempeño de los docentes fue de un nivel alto con un 63% y alto con un 37%, porque los directivos garantizan el buen desempeño de las maestras con el monitoreo y acompañamiento.

Existe una relación altamente significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas, la cual es favorable en bien de los logros de los aprendizajes de los estudiantes.



## Referencias

- Ahumanda, L (2019) Estrategias de enseñanza y aprendizaje: una mirada desde la investigación. Fondo editorial universidad cooperativa de Colombia. Página web <https://elibro.net/es/ereader/uladech/131529?page=35>
- Alfaro, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Egg, E. (2012). Diccionario de educación. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmx1YmtfXzg0NzY2NF9fQU41?sid=47a3eca3-afe0-4dbf-90c1-907f64e13807@sdv-sessmgr03&vid=2&format=EB&rid=10>
- Aparicio, K (2019) Relación entre el clima institucional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Inicial del Distrito de Cerro Colorado Arequipa 2017. Pagina web <http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6233>
- Arenas, I. (2020). Mejoramiento del clima institucional a través de estrategias de gestión en los docentes de la IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa. *Veritas*, 21(2), 21-23
- Bolívar, A. (2015). Evaluar el Liderazgo Pedagógico de la Dirección Escolar. Revisión de Enfoques e Instrumentos Assessing Pedagogical Leadership of Principals. A Review of the Frameworks and Instruments. In *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* (Vol. 8, Issue 2). Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia Escolar. [www.rinace.net/riee/](http://www.rinace.net/riee/)
- Boroel , B., Sánchez, J., Morales, K. y Henríquez, S. (2018). Educación exitosa para todos: la tutoría como proceso de acompañamiento escolar desde la mirada de la equidad educativa. *Revista Fuentes*, 20(2), 91–104.
- Cáceres, G (2019) ) Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas bilingües de educación básica regular del Distrito de Huatasani – 2017. Pagina web <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13297>
- Cahuapaza J. y Mamani,B (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *ñawparisun Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69-74.

- Candela, T (2019) Relación entre el clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides Lunahuaná – 2019 página web: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35526>
- Carriazo, C., Perez, M., y Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. Revista Internacional de Filosofía i Teoría Social, 3, 87–95. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>
- Chiavenato, I (2011) Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones (9na.ed) McGraw Hill interamericana, [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recur\\_sos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chunga, M (2021) El clima institucional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa Ignacio Escudero – San Jacinto – Sullana -2019. Pagina web <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3005>
- Enciso, N (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. ÑAWPARISUN - Revista de Investigación Científica, Vol. 2, Num. 2, (Enero - Marzo, 2020)
- Gallardo , P y Camacho, J. (2016). La motivación y el aprendizaje en educación.. Wanceulen Editorial. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/33740?page=25>
- Garcia, M., Vesga, J y Gomez, C. (2020) Clima organización : Teoria y práctica. Universidad Católica de Colombia. Enlace web: <https://elibro.net/es/ereader/uladech/197110?page=11>
- Gamboa, R y Mendez, K (2021) Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde, Trujillo 2020. Pagina web <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18318>
- Gil, P., Augusto, C., y Gil, P. (2016). El acompañamiento educativo como estrategia de cercanía impulsadora del aprendizaje del estudiante. Revista Virtual Universidad Católica Del Norte, 0(49), 1–6.
- Gros, B (2000) El Ordenador invisible: hacia la apropiación del ordenador en la enseñanza, vol. 1. Barcelona, España: Gedisa Editorial.

- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329–351. <https://doi.org/10.1080/0305764032000122005>
- Hattie, J., y Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Jaramillo, A (2020) Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de docentes universitarios de tiempo completo en universidades públicas y privadas de la ciudad de Armenia en el año 2020. Página web: <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/7344>
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.
- Martí, J., Heydrich, M., Hernández, A. (2009). Aprendizaje basado en proyectos. *Revista Innovación Experiencias Educativas*, 24, 1–6.  
[/citations?view\\_op=view\\_citation&continue=/scholar%3Fhl%3Des%26as\\_sdt%3D0,5%26scilib%3D1&citilm=1&citation\\_for\\_view=uLx3o0kAAAAJ:9yKSN-GCB0IC&hl=es&oi=p](#)
- Mezher, T., Cuba, M., Calánchez, A.Chavéz, K. (2016). La gestión educativa : proceso de transformación social. II, 228–243.
- MINEDU (2019) ¿Qué aprendizajes logran los estudiantes? Página web: <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/06/Reporte-Nacional-2019.pdf>
- MINEDU (2021) Guía para la gestión escolar en I.I.EE. Página web: [https://directivos.minedu.gob.pe/wpcontent/uploads/2021/08/OFICIO\\_MULTIPLE-00026-2021-MINEDU-VMGI-DIGC-GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR.pd](https://directivos.minedu.gob.pe/wpcontent/uploads/2021/08/OFICIO_MULTIPLE-00026-2021-MINEDU-VMGI-DIGC-GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR.pd)
- MINEDU. (2021). retroalimentación de seguimiento a través del uso de herramientas tecnológicas Identifica. 1–22.
- MINEDU (2018). Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente, 2017. Nivel Inicial-Tramo I. 1–13.  
[http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11526069761Manual\\_Comite-EDD.pdf](http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11526069761Manual_Comite-EDD.pdf)
- MINEDU. (2016). Programa curricular de Educación Inicial. Ministerio de Educación

- Del Perú, 256.  
<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-curricular-educacion-inicial.pdf>
- MINEDU. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida. *Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED*, 56.  
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- More y Morey (2021) : Gestión del clima institucional y desempeño
- Oliveira, I. y Vasques, I. (2018). Literature review: The concept of school management. *Cadernos de Pesquisa*, 48(169), 876–900.  
<https://doi.org/10.1590/198053145341>
- Pacheco, C. , Rojas, P., Niebles, A., Hernández, H y Durán, S. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Revista Espacios*, 41(29), 1-17. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Panitz, T y Panitz, P (2014) “Encouraging the Use of Collaborative Learning in Higher Education,” in *University Teaching: International Perspectives*, J. J. F. Forest, Ed. Taylor and Francis, 2014, pp. 161–201
- Prieto, L (2007) *Autoeficacia del profesor universitario*. Editorial Narcea. España
- Revelo, O., Collazos, C. y Jiménez, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *TecnoLógicas*, 21(41), 115–134.  
<https://doi.org/10.22430/22565337.731>
- Robinson, V., Lloyd, C., y Rowe, K. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 12(4), 13–40.
- Rodriguez, J (2018) *Clima institucional administrativo de la organización educativa escuela de educación de Colombia*. Pagina web  
<http://repositorio.cidecuador.org/handle/123456789/326>
- Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro
- Sadler, D. (1989). Formative assessment and the design of instructional systems. *Instructional Science*, 18(2), 119–144. <https://doi.org/10.1007/BF00117714>

- Salinas, J (2000) “El aprendizaje colaborativo con los nuevos canales de comunicación,” in Nuevas tecnologías aplicadas a la educación, J. Cabero Almenara, Ed. Síntesis, pp. 199–227
- Sánchez, H. y Reyes. J. (2002). “Metodología y Diseños de La Investigación Científica. Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria. Lima.”
- Silva, L., Barrientos, J., y Díaz, C. (2020). Comunicación asertiva; estrategia de competitividad empresarial?. Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería, 8(1), 147-153.
- Sotomayor, E., y Alberich, T. (2013). *Planificación y gestión \_ manual para la acción social.pdf*.  
[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=753235&lang=es&site=eds-live&ebv=EB&ppid=pp\\_Cover](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=753235&lang=es&site=eds-live&ebv=EB&ppid=pp_Cover)
- Tobón, S., Gonzalez, L., Salvador Nambo, J., y Vazquez Antonio, J. M. (2015). La Socioformación: Un Estudio Conceptual. *Paradigma*, 36(1), 7–29.
- Valenzuela, J., Muñoz, C., y Montoya, A. (2018). Estrategias motivacionales efectivas en profesores en formación. *Educação e Pesquisa*, 44(0), 1–20.  
<https://doi.org/10.1590/s1678-4634201844179652>
- Valle, R. (2008). Monitoreo e indicadores. Organización de Estados Iberoamericanos, Monitoreo e indicadores, 1–20.
- Velasquez, G y Camacho, J (2016) La motivación y el aprendizaje en educación. Ed sevilla <https://elibro.net/es/ereader/uladech/33740?page=10>
- Villar, M (2018) Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa Particular “Albert Einstein” Pimentel - Chiclayo- 2018.página web  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/2907>

## ANEXOS

### ANEXO 01: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

#### CLIMA INSTITUCIONAL

Estimada docente, el presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre el clima institucional, con fines investigativos, por ello se le solicita sinceridad al momento de responder las preguntas. **Gracias por su colaboración.**

Instrucción: Marca la respuesta en los siguientes enunciados teniendo en cuenta lo siguiente:

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

N	Enunciados	5	4	3	2	1
1	Trato con respeto a los estudiantes					
2	Saludo siempre al iniciar la clase					
3	Escucho con atención las necesidades de los estudiantes					
4	Práctico la empatía con los estudiantes					
5	solucionó los problemas del aula con asertividad					
6	Socializó los compromisos de los padres con los estudiantes					
7	Uso comunicado breve para los padres de familia					
8	Vivenció las normas de					

	convivencia en todo momento					
9	Me comunico asertivamente con todos los colegas de la IE					
10	Comunicó a la dirección el logro de los aprendizajes					
11	Motivo permanente el proceso del aprendizaje de los estudiantes					
12	Me siento feliz con el trabajo pedagógica que realizo con los estudiantes					
13	siente que influye con sus estrategias pedagógicas en el logro de los aprendizajes					
14	siente que su trabajo es reconocido por los directivos					
15	Siente que su práctica pedagógica es valorada por los padres de familia					
16	Fomenta la confianza el trabajo colaborativo entre los estudiantes					
17	Asume los compromisos con la institución educativa para					

	lograr los objetivos					
18	La institución educativa contribuye a mi desarrollo personal y profesional					
19	Fomenta la identidad institucional en los estudiantes					
20	Desarrolla o la autonomía en los estudiantes					

Fuente: creación propia



## INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

### DESEMPEÑO DOCENTE

Estimada docente, el presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre el clima desempeño docente, con fines investigativos, por ello se le solicita sinceridad al momento de responder las preguntas. **Gracias por su colaboración.**

Instrucción: Marca la respuesta en los siguientes enunciados teniendo en cuenta lo siguiente:

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

N°	Enunciados	5	4	3	2	1
1	Realizó la evaluación diagnóstica a los estudiantes					
2	Presentó oportunamente las situaciones de aprendizaje a desarrollar con los estudiantes					
3	Presentó oportunamente la programación anual y las unidades didácticas a la dirección					
4	Diseña proyectos de aprendizaje para desarrollar competencias					
5	Recojo los saberes previos de los estudiantes					

6	Constato la comprensión de los propósitos de aprendizaje en los estudiantes					
7	Recorro los diferentes equipos de trabajo para ver los avances del aprendizaje					
8	Registro el logro de avance de los productos solicitados					
9	Guía las actividades retadoras y desafiantes					
10	Formulo preguntas que ayuden a reflexionar en el aprendizaje					
11	Ofrece recursos tecnológicos en función de los propósitos de aprendizaje					
12	Atiende las necesidades de aprendizaje de los estudiantes en forma individual					
13	Devuelve oportunamente los trabajos a los estudiantes					
14	Precisa logros, dificultades y sugerencias de mejora					
15	Informa a los estudiantes los criterios de evaluación					
16	Utilizo rubricas para					

	evaluar los productos finales					
17	Participa activamente en la actualización del proyecto educativo (PEI)					
18	Propone proyectos de mejora con respecto al logro de los aprendizajes					
19	Involucra a las familias en el aprendizaje de sus hijos					
20	Informa oportunamente a las familias los resultados de los aprendizajes					

Fuente: creación propia

## **ANEXO 02: PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula “Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Inicial en Cajamarca ,2022 y es dirigido Solorzano Herrera, Silvia Ana, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones educativa de inicial en Cajamarca, 2022. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará diez minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de informe. Si desea, también podrá escribir al correo \_\_\_\_\_ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Firma del investigador (o encargado de recoger información):

**ANEXO 03: MATRIZ DE DATOS  
VARIABLE 1 CIIMA INSTITUCIONAL**

DOCENTE	ITEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	86
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	89
3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	87
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	80
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	79
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	79
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	91
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	88
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	98
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	89
11	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	93
12	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	87
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	99
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	98
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	96
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	91

Fuente cuestionario-2022

## VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Planificación					Enseñanza											Participación				Suma	DI1	DI2	DI 3
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	81	17	50	14
2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	85	16	52	17
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	87	20	52	15
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	81	19	47	15
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	92	20	55	17
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	88	20	53	15
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	92	20	54	18
8	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	79	16	48	15
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	90	20	52	18
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	90	19	55	16
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	3	4	3	4	4	76	16	45	15
12	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	82	17	48	17
13	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	90	17	55	18
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	77	16	47	14
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	90	20	54	16
16	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	88	17	54	17

Fuente: cuestionario-2022

**ANEXO 04: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**FORMULARIO DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**A. DATOS GENERALES:**

1.1. Nombre y apellido del informante (Experto): *Dobleriana Rosendo Cruz Ruiz*  
 1.2. Grado académico: *Magister en Pedagogía*  
 1.3. Profesión: *Docente*  
 1.4. Institución donde labora: *CEPEP - 22180 - Ciudad de Panamá*  
 1.5. Cargo que desempeña: *Docente*  
 1.6. Titulación del instrumento:  
 1.7. Área del instrumento: *Formación Cívica*  
 1.8. Género: *Educación*

**B. VALIDACIÓN**

**Opinión correspondiente al instrumento:**

Criterio	Escala de calificación		Escala de calificación			Observaciones
	1	2	3	4	5	
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					

Validación de Instrumentos						
Criterio	Escala de calificación		Escala de calificación			Observaciones
	1	2	3	4	5	
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					
¿El instrumento mide lo que se pretende medir?	X					

**Opinión del experto**

*(Firma)*  
 Nombre: *Dobleriana Rosendo Cruz Ruiz*  
 Institución: *CEPEP - 22180 - Ciudad de Panamá*  
 Fecha: *20/11/2022*

**FORMULARIO DE REPORTE DE RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellido y nombre del investigador Obrero: *Carolina Arango Barona H.*

1.2. Grupo académico: *Investigación Laboral y Social*

1.3. Programa / Unidad: *2º.º año, Semestre*

1.4. Institución de origen: *Universidad de Antioquia*

1.5. Cargo que desempeña: *Docente*

1.6. Denominación del instrumento: *Instrumento de Investigación Laboral y Social*

1.7. Área del conocimiento: *Investigación Laboral y Social*

1.8. Carrera: *Investigación Social*

**II. VALORACIÓN**

**Tabla I: Correspondencia al instrumento 1**

Nº de ítem	Tabla de contenido		Tabla de resultados		Tabla de conclusiones		Observaciones
	1	2	3	4	5	6	
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Ítem	Tabla de contenido		Tabla de resultados		Tabla de conclusiones		Observaciones
	1	2	3	4	5	6	
1.1. Apellido y nombre del investigador Obrero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.2. Grupo académico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.3. Programa / Unidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.4. Institución de origen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.5. Cargo que desempeña	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.6. Denominación del instrumento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.7. Área del conocimiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.8. Carrera	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Tabla II: Observaciones</b>							
1.1. Apellido y nombre del investigador Obrero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.2. Grupo académico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.3. Programa / Unidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.4. Institución de origen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.5. Cargo que desempeña	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.6. Denominación del instrumento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.7. Área del conocimiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
1.8. Carrera	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Otras observaciones generales:

Firma *[Firma manuscrita]*  
 Apellidos y Nombres del experto *Carolina Arango Barona H.*

DNI N° *26702566*

Nota: se adjunta el proyecto de investigación



# SOLORZANO INFORME

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo