



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Clima institucional en la práctica docente en instituciones educativas
particulares del Distrito de Cieneguilla - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Juscamaita Rico, Marlene (ORCID: [0000-0003-0640-8982](https://orcid.org/0000-0003-0640-8982))

ASESORA:

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen (ORCID: [0000-0003-0028-9177](https://orcid.org/0000-0003-0028-9177))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada en primer lugar a mis padres, hermanos, amigos que con su incondicional apoyo para poder lograr cumplir unas de mis metas propuestas y en segundo lugar a mis dos bebés que son mis ángeles que siempre me acompañan desde el cielo para darme mucha fortalezas y sabidurías en mi andar y así poder tomar las mejores dediciones.

Agradecimiento

Primeramente, darle gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia y por apoyarme siempre en mi proyecto, a la vida por que cada día me enseña lo hermoso que es disfrutarla, de la misma manera a ser más fuerte y visionara cada día.

No ha sido sencillo el camino hasta el momento, pero gracias a la enseñanza y a la paciencia de nuestra asesora la Doc. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez, lo complicado se logrará de manera favorable. Asimismo, agradezco a todos los compañeros de la maestría que con el trabajo en equipo todos saldremos triunfadores.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Operacionalización de variables	13
3.3 Población, muestra, muestreo, criterios de selección	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5 Procedimiento	17
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. Resultados	19
V. Discusión	29
VI. Conclusiones	35
VII. Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexos	43

Índice de Tablas

		Pág.
TABLA 1	Población de los docentes del distrito de Cieneguilla.	13
TABLA 2	Ficha técnica del instrumento para medir la V1	15
TABLA 3	Ficha técnica del instrumento para medir la V2	16
TABLA 4	La validez de contenido por los juicios de expertos	16
TABLA 5	Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos	17
TABLA 6	Niveles del clima institucional en las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla	18
TABLA 7	Niveles de las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla.	20
TABLA 8	Niveles de la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla	21
TABLA 9	Niveles de las dimensiones de la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla	22
TABLA 10	Prueba de normalidad de los datos para el análisis estadístico	23
TABLA 11	Información de ajustes de los modelos	25
TABLA 12	Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones	26
TABLA 13	Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia	27

Índice de Figuras

Figura 1	Esquema de investigación correlacional de corte transversal	Pág. 12
Figura 2	Niveles del clima institucional en las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla	19
Figura 3	Niveles de las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla	20
Figura 4	Niveles de la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla	21
Figura 5	Niveles de las dimensiones de la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla	22

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como título el Clima institucional en la práctica docente en instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla – 2021, teniendo como objetivo general determinar la incidencia del clima institucional incide en la práctica docente de instituciones educativas. La investigación se encuentra dentro del paradigma positivista, de enfoque cuantitativa, de tipo básica. Su diseño es no experimental, es decir, no podremos manipular las variables y observaremos los resultados tal y como son, para luego analizarlos. Tiene como procedimiento hipotético deductivo, de tipo elemental con diseño descriptiva.

La población escogida fue de 50 docentes a quienes se les aplicó una encuesta de manera virtual con una muestra no probabilística. Se diseñaron dos cuestionarios en formulario Google Forms para recopilar la información para cada variable , Según los resultados obtenidos en la primera variantes podemos apreciar que el 12% percibe un clima muy alto, mientras que el 38% observan un clima de alto nivel, mientras que el 48% obtuvo un nivel medio y solo el 2% percibe un bajo nivel en cuanto del clima institucional , de la misma manera para la segunda variante se muestra que los niveles muy alto es la predominante con el 74% , mientras que el 26% de los encuestados muestran un nivel alto en cuanto a la práctica docente.

Por lo tanto, se llega a la conclusión que el clima institucional influye en un porcentaje elevado en la práctica docentes de las instituciones, por consiguiente, se debe diseñar un plan de mejora para fortalecer el ambiente institucional y así por contribuir en el desempeño docente y directos que forman la institución.

Palabras claves: Clima institucional, motivación, práctica docente, responsabilidad.

ABSTRACT

The title of this research study was Institutional Climate in the Teaching Practice in Private Educational Institutions of the District of Cieneguilla - 2021, with the general objective of determining the incidence of the institutional climate on the teaching practice of educational institutions. The research is within the positivist paradigm, of a quantitative approach, of a basic type. Its design is non-experimental, that is, we will not be able to manipulate the variables and we will observe the results as they are, and then analyze them. It has as a hypothetical deductive procedure, of an elementary type with a descriptive design.

The chosen population was 50 teachers to whom a survey was applied virtually with a non-probabilistic sample. Two questionnaires were designed in Google Forms form to collect the information for each variable. According to the results obtained in the first variants, we can see that 12% perceive a very high climate, while 38% observe a high-level climate, while 48% obtained a medium level and only 2% perceive a low level in terms of the institutional climate, in the same way for the second variant it is shown that very high levels are the predominant with 74%, while 26% of those surveyed show a high level of teaching practice.

Therefore, it is concluded that the institutional climate influences a high percentage in the teaching practice of the institutions, therefore, an improvement plan must be designed to strengthen the institutional environment and thus contribute to the teaching performance and direct that make up the institution.

Keywords: *institutional climate, motivation, teaching practice, responsibility.*

I. INTRODUCCIÓN

En el transcurso de estos tiempos, el sistema educativo se ha enfrentado a una crisis de enseñanza a nivel mundial, en donde más de 258 millones de niños y jóvenes en edad escolar no asistían a clases, lo que significa que más de la mitad de estos niños y jóvenes tienen problemas para leer y comprender una sencilla historia apropiada para su edad. Este pequeño, pero significativo ejemplo nos indica que estamos aún muy lejos de alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible, y eso compromete a todos los países, pues estos son la clave para garantizar que se cumplan los objetivos, como, por ejemplo; que las niñas y niños completen la educación primaria y secundaria, que sea gratuita, equitativa y de alta calidad según Halsey & Sabarwal, n.d. (2020). En vista de que a nivel mundial, recientemente se propagaba el virus del COVID- 19 y fue empeorando la situación, ya que se debía de buscar una forma diferente de seguir educando a los estudiantes, tras revisar el contexto y las nuevas medidas sanitarias, muchos optaron por cancelar la asistencia de estudiantes y maestros para prevenir la transmisión del virus y, a su vez, los países desarrollados aplicaron de inmediato la enseñanza virtual, pues eran formatos que ya iban aplicando de manera continua, pero esta vez lo iban a emplear con todos los estudiantes. Por otra parte, los países en vías de desarrollo tuvieron que buscar recursos y aplicar diferentes estrategias para poder adaptarse a la educación virtual.

A causa de la situación que se daba en los diferentes países, el Perú optó por cerrar las fronteras, de la misma manera prohibió el tránsito de las personas de manera obligatoria, y por ende, los colegios estatales y particulares optaron por cancelar las clases presenciales hasta que mejore la situación, ello conllevó a plantear un nueva modalidad de enseñanza, en donde se planteó grandes cambios en las estrategias que el maestro debió aplicar, en base a las diferentes realidades de su población estudiantil de cambio, donde el desafío tuvo que ser formar estudiantes con valores y autónomos para la sociedad. Los profesores en el siglo XXI se enfrentaron a diferente modelo de enseñanza en este enfoque de educación virtual, por consiguiente, los educadores buscaron especializarse en diferentes actividades que ayudarían a guiar el trabajo con el estudiante.

En las diferentes instituciones educativas se ha observado que no hay una comunicación fluida o un ambiente de confianza, lo que ha generado que surjan conflictos interpersonales, generando un pésimo clima laboral entre los participantes, lo que se traduce en una disminución en la calidad del trabajo del docente frente a los estudiantes. Para Lozano Corahua, (2019) El entorno laboral es un conjunto de acciones que marcan la realidad de una organización, tomando en cuenta los factores ambientales que son importantes para las acciones, formas de pensar, valores de los integrantes que trabajan en el colegio. Se llegó a determinar que todas las instituciones puedan llegar a cumplir sus objetivos planteados en beneficio de los estudiantes, y para eso deberán trabajar en un buen clima laboral que beneficie la calidad educativa de todos sus participantes.

En este contexto, se priorizó el análisis de los colegios particulares de Cieneguilla, y en ellos el clima laboral en la práctica docente, mediante lo que se busca fomentar un cambio y conseguir de esta forma un gran rendimiento en los estudiantes para su entorno social, por medio de las diversas maneras internas, puesto que al hacer un análisis nos va a facilitar identificar puntos clave que logren estar impactando significativamente el ambiente. Definitivamente el ambiente de trabajo favorece una educación de calidad y a la vez generar un desempeño favorable de los maestros preparando íntegramente a los estudiantes en compromiso personal, un futuro con competencia de autonomía, sólidos valores a este nuevo mundo tecnológico que se da en la actualidad.

Descrito la realidad y la importancia del clima institucional se formula para la investigación el problema general: con la siguiente pregunta : ¿De qué manera el clima institucional incide en la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021? y seguidamente se plantean como problemas específicos: a) ¿De qué manera el clima institucional incide en la capacidad pedagógica de las instituciones educativas? b) ¿De qué manera el clima institucional incide en el aspecto emocional en las instituciones educativas ?c) ¿De qué manera el clima institucional incide en la responsabilidad en instituciones d) ¿De qué manera el clima institucional incide en la relaciones interpersonales en instituciones educativas?

De acuerdo con Troya Morejòn et al., (2020) resaltó la importancia del clima institucional, ya que ayuda a promover metas educativas que se enfocan en el desarrollo docente y por lo tanto habrá un ambiente laboral que contribuya al éxito. Se deberá planificar el proyecto de clima institucional con de práctica docente en diferentes aulas de los colegios nacionales y privada de la comunidad de Cieneguilla, la justificación metodológica se hará a través del argumento de las pautas metodológicas. Se identificaron dos variables de investigación, a saber: Clima institucional y práctica docente, y se buscaron preguntas confiables para ser aplicados a los docentes en el tiempo que tomará desarrollarse la investigación y pueden ser útiles en otros estudios de docentes.

El objetivo general fue: Determinar la incidencia del clima institucional incide en la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021 y los objetivos específicos a) Determinar la incidencia del clima institucional en la capacidad pedagógica b) Determinar la incidencia del clima institucional en la aspecto emocional c) Determinar la incidencia del clima institucional en la responsabilidad d) Determinar la incidencia del clima institucional en la relaciones interpersonales. Se consideró como hipótesis general el clima institucional incide en la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021 siendo la hipótesis específica a) El clima institucional incide capacidad pedagógica de la enseñanza b) El clima institucional incide en el aspecto emocional de la enseñanza c) El clima institucional incide en la responsabilidad de la enseñanza d) El clima institucional incide en la relaciones interpersonales de la enseñanza .

II. MARCO TEÓRICO

Como base para el análisis, se profundizó a través de los artículos de trabajo de investigación se tuvo en cuenta los antecedentes internacionales y nacionales para las variables que podemos citar a Chino (2020) estableció la relación entre el entorno institucional y el trabajo educativo. Esta investigación es fáctica; Se utilizó un diseño no probado, en su diseño de sección transversal de correlación variante. Como resultado, 5 docentes de primaria y secundaria indicaron que el entorno institucional es favorable, lo cual es bueno. De manera similar, en ambos niveles, 96 maestros informaron que el rendimiento de los maestros fue consistente. La conclusión según el estadístico de Pearson para $r = 0,67$, señala una correlación positiva media, es $P = 0,000$ etlt; 0.025 es significativo.

De la misma manera Loayza (2017) realizó investigaciones relevantes para el entorno educativo, con el objetivo de establecer la relevancia de la labor docente. Su concepto es transformación no empírica. Se entrevistó a 76 docentes para aplicar el cuestionario, su confidencialidad fue determinada por el coeficiente alfa de Cronbach. Se demostró una correlación fuerte ($\rho = 0,683$) y demostrativa ($p < 0,05$) entre las variables indicadas, determinando la existencia de una relación entre el clima institucional y el trabajo docente.

Según la investigación de Sadi (2018) planteó estudiar la relación entre el desempeño docente entorno al clima institucional y donde consideró tomar como muestra a 10 docentes brindándoles una encuesta del tipo de correlación detallada. Con una escala de calificación, de la misma manera procedimos para analizar la base de datos a través de la aplicación estadística, obteniendo información por tablas y figuras y en segundo lugar por el coeficiente rho de Spearman, el cual determina a que la razón de valores significativos existentes para rho Spearman es 0.80 , lo que corresponde a una fuerte correlación positiva con dos- de manera significativa de $p = 0.002$ menor que 0.05 , por lo que se rechaza la premisa nula y se puede asegurar una interacción significativa entre el entorno institucional y el trabajo del docente. Se analizó que encontramos una interacción favorable entre el ámbito laboral con trabajo del docente porque las dos variaciones van en la misma dirección.

De igual forma, el estudio de Càceres,(2019)con el objetivo de establecer la organización institucional y las actividades pedagógicas, su investigación es aplicado. Su diseño fue correlacionado horizontalmente. En el cual, se aplicó una muestra constituida por 38 maestros entre primaria y secundaria usando un cuestionario que figura de 4 magnitudes: Liderazgo del director, idealización estratégica, entorno educativo y aprendizaje del personal. Los resultados manifiestan el grado de administración educativa y en todas sus magnitudes liderazgo del director, idealización valiosa y capacitación personal están en el grado elevado, en lo que el clima institucional se encuentra en el grado medio. Asimismo, podemos mencionar que no existe correlación significativa entre el administración institucional y funcionamiento maestro, ni entre sus magnitudes.

Ampliando la fundamentación podemos mencionar a Paredes, (2021) que en su análisis de estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente . Teniendo su diseño no experimental, tipo básico, variada, correlacional y de nivel transversa, su muestra a 70 profesores en donde manejó el coeficiente rho de Spearman para la contrastación hipotética. En donde podemos observar que existencia significativa moderada y directa entre las variables.

En la investigación de Medina, (2017) planteó determina el impacto del ambiente organizacional en la pedagogía, también podemos mencionar que es descriptiva y se utilizó la técnica SPSS con correlación de Pearson. Podemos mencionar que se ejecutó a cincuenta docentes de la UESDGQ, donde se midió el clima organizacional mediante cuestionarios HayMcBer. Los resultados de la evaluación determinan el logro del nivel intermedio, lo que admite a la institución desempeñar con los patrones de índole educativa. Asimismo, determinó que hubo poco efecto positivo del ambiente organizacional sobre la efectividad de la enseñanza. Además, se ha demostrado que existe un desplazamiento de escala dimensionalmente importante, por lo que no tiene ningún efecto sobre el rendimiento.

También la investigación López et al., (2019) se refirió a funcionalidad que de los directores con sus equipos trabajo. La metodología de estudio fue realizado mediante preguntas de tipo Likert donde obtuvieron una muestra de disconformidad de parte de encuestados con sus directores, lo que se enlaza con

negativos resultados a la enseñanza de los estudiantes. Se llegó a la conclusión, la importante que las autoridades impulsen el trabajo colaborativo y la comunicación fluida para dar solución a los problemas que rodea a los integrantes de la institución.

Seguidamente Catillo (2018) nos mencionó el acompañamiento a los maestros como una alternativa que ayuda para cambiar la experiencia del maestro. Dicha investigación es de tipo cualitativo donde se desarrolló en etapas lo que concientizó a los maestros la reflexión.

Según Troya Morejòn et al.,(2020) tiene como objetivo establecer la convivencia de los maestros, donde se llega a la conclusión ,que definitivamente la relación del clima institucional ayuda a todos los integrantes de la institución a su desempeño de un trabajo de excelencia. Posteriormente, nos ayude a todos analizar todos los aspectos más representantes, para que conformen en verdaderas líneas de las acciones educativas que nos corresponde desarrollar.

De acuerdo a Picón et al., (2020) asume el objetivo de evaluar el desempeño docente en las escuelas de la ciudad Piribebuy durante el COVID19. Esta aplicación no es experimental, se creó una muestra de siete colegios. La prueba no es probabilística, se realiza a través de un cuestionario en el que la mayoría de los docentes están capacitados para emprender lecciones no presenciales como una responsabilidad profesional necesaria, para realizar una técnica común para la demanda actual, observar el colapso de la fundación es la mayor dificultad. En cuanto a la colaboración de los apoderados en las actividades, se hará de forma regular. Se puede mencionar que el rol del docente ha sido fundamental en la experiencia de aprendizaje a distancia en el contexto de salud.

El término de clima organizacional es un factor importante en las instituciones para realizar un buen trabajo y expertos van estudiando para buscar una mejora en ese ámbito; desde ese contexto las instituciones valoran las colaboraciones sujeto-organización y sujeto-sujeto y desde la gestión directiva resulta importante que los directivos de forma democrática involucren a los trabajadores a ser parte de la toma de decisiones (Azeska et al., 2017), por lo tanto

se debe propiciar el diálogo y acuerdos consensuados para fortalecer el clima institucional (López et al., 2019)

A razón de varias consultas académicas se puede decir que el análisis sobre clima organizacional se vino desarrollando y ofreciendo una extensa gama de definiciones del criterio. Independientemente de la variedad de definiciones que se han planteado sobre clima organizacional, no continuamente excluyentes entre sí, se estima existente un importante acuerdo en que el Clima Organizacional es una magnitud de la calidad de vida gremial y tiene gran predominación en la productividad y el desarrollo del ingenio humano de una organización. El liderazgo que propicia la energía de una organización se encuentra en busca de la calidad (Agrawal, 2019). Durante la emergencia sanitaria fue importante el desempeño de la gestión para mejorar el clima institucional que se trasladó al escenario virtual, por consiguiente el soporte emocional a los maestros representó una de las principales preocupaciones para los directivos, en dar soporte y confianza ante la incertidumbre causada por la pandemia (Debeş, 2021) porque los directivos asumen la responsabilidad de afrontar los problemas con todos los miembros de la comunidad educativa y diseñar acciones coordinadas para brindar un servicios eficiente (Bada et al., 2020).

En la década de los años veinte del siglo pasado, cuando el conductismo era la corriente predominante en psicología según el cual la conducta dependía solo del entorno, llegaron las afirmaciones de Kurt Lewin (1890-1947), padre de la psicología social donde define que encontramos fuerzas y factores en el entorno psicológico de un individuo o grupo que determinan la situación. Estas fuerzas son generalmente de dos lados y de dirección opuesta. Por un lado, existen fuerzas motivadoras hacia las metas, por otro lado, existen fuerzas restrictivas que paralizan el progreso hacia las metas objetivas.

Como Bris, (2000) analizó que las instituciones educativas son la tendencia de todos los elementos del sistema y se ubican en los contextos complejos y cambiantes en los que deben convivir y responder. El clima o ambiente de trabajo es uno de los factores que determinan y facilitan no solo los procesos organizativos y de gestión, sino también la innovación y el cambio.

De acuerdo Munive Perez, (2021) El entorno de trabajo u organización es la estructura intangible relacionada con las percepciones que los trabajadores tienen sobre ámbito laboral. De igual forma, podemos señalar que la percepción de una institución por parte de los docentes está determinada por el hecho de que se considera un lugar hospitalario que brinda oportunidades para el desarrollo de habilidades y competencias.

Según Sologuren (2017) Señaló que los hombres necesitan para alcanzarla satisfacción consigo mismo, cree en su personalidad. Además, la forma en que se implemente dicha regulación permitirá distinguir dos tipos de hombres: uno es el hombre fuerte, creando un estilo para su carácter, es decir, se somete a las fortalezas y debilidades de los hombres. su naturaleza para un proyecto de arte, y por otro lado, personalidades débiles y prefieren modelarse como libres, por tanto para una adecuada convivencia los lideres educativos como se señaló, promueven compromisos los cuales deben ser aceptados por todos los docentes para fortalecer las relaciones personales (Ucar & Dalgic, 2021)

Asimismo, para poder definir la variante de la participación Muñoz (2021) mencionó que, es un mecanismo adoptado para contrarrestar la concentración de poder y es justamente en ello donde radica su calidad. Este involucramiento produce que el colegio sea un lugar democrático en el cual todos tienen la posibilidad de dar ideas y plantear metas para que de esta forma se sientan ubicados con su organización. Además, debido a la colaboración de los maestros, se logrará la consecución de las metas institucionales de su escuela, los mismos que poseen que estar alineados al aprendizaje del alumno y, por consiguiente, sirven de soporte para la tarea pedagógica (Alegría, 2021).

Es así como Chuquirachi (2020) refirió que la participación docente es una de las fortalezas elementales para conseguir los fines planificados, en las instituciones escolares se necesita la mediación de todos sus miembros del colegio y más todavía del maestro porque es una parte importante para el buen desarrollo de proyectos innovadores, cada persona es fundamental y se verá reflejado con su colaboración y aporte según su potencial para el buen desarrollo de las prácticas educativas. Asimismo, se menciona que es una herramienta para el trabajo del profesor para obtener logros eficientes en los aprendizajes de los educandos. El

principal responsable de dar el apoyo es el director para mejorar la práctica de los maestros en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje mediante el acompañamiento y monitoreo, porque influirá en la satisfacción docente (Torres, 2015). Debido a que este estudio fue realizado en el contexto de la emergencia sanitaria para la mejora de la práctica profesional en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se necesitó de competencias digitales, las cuales fueron un limitante al inicio de la pandemia; sin embargo, los maestros fueron capaces de adaptarse, los directores debieron implementar acciones emanadas por las autoridades que les permitirán afrontar los obstáculos que aparecieron durante la emergencia sanitaria (Spyropoulou & Koutroukis, 2021), es importante precisar que las complicaciones no fueron exclusivas se dieron a nivel mundial las más comunes fueron las brechas digitales, carencia de habilidades digitales y daños emocionales causados al adoptarse a la nueva normalidad de la educación virtual (H Rogers & Sabarwal, 2020).

De acuerdo con Esteban & Williams, (2018) La práctica maestra se observó desde dos puntos de vista: en primer lugar como ejercicio docente en la enseñanza, adecuado al proceso formativo y, en segundo lugar, cómo empezar a mejorar y/o actualizar en la práctica de enseñar. En este entorno, la práctica del maestro está dedicada a la actividad que ejecuta el profesor en el proceso educativo, especialmente, a los trabajos o desempeños que hace el maestro en temas de evaluación de los aprendizajes, tomando en cuenta que ésta está influida por nuestra concepción, por el entorno social, cultural y, hasta institucional.

Las dimensiones de la variable de la práctica docente que es la capacidad pedagógica Jurado (2019) tomó eso como una referencia a la Ruta del Aprendizaje (2015), donde la define como la facultad donde una persona debe actuar conscientemente para resolver un problema o cumplir con solicitudes complejas, de manera que sea flexible y creativo utilizando sus conocimientos, competencias e información, o herramientas, así como sus valores, sentimientos y cualidades. La competencia es un aprendizaje complejo, puesto que involucra habilidades bastante distintas para cambiar una situación y conseguir un determinado objetivo. Está contextualizado y sabe actuar de forma creativa, y su aprendizaje es de naturaleza vertical ya que se reitera durante toda la escolaridad.

Definiremos la segunda variable, que es el aspecto emocional, donde citaremos a Aller (2019) se refirió que es la capacidad de manejar situaciones complicadas, comportamientos humanos entre otras capacidades, también es saber implantar una interacción de comprensión y confianza entre la población que lidera, saber oír, ser capaz de convencer y de producir entusiasmo y compromiso en la población. Sin embargo, para poder hacer esto, se necesita que sea capaz de averiguar su estado de ánimo, conocer sus fortalezas y debilidades, para poder mantener el control de sus emociones y ser capaz de motivarse con lo cual hace. Todo profesor debería aprender a dominar sus emociones en el proceso de educación aprendizaje y generalmente en sus interrelaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, autoridades y compañeros de trabajo.

Para la tercera dimensión que es la participación citaremos Chuquirachi (2020) Una de las fortalezas elementales para conseguir los fines planificados, en las instituciones es necesario la participación de todos sus miembros del colegio y más todavía del profesor que es una pieza clave para el buen desarrollo de proyectos innovadores, cada individuo es fundamental y se notará reflejado con su colaboración de acuerdo a su potencial que ayudaron en el buen desarrollo de las prácticas educativas. Este instrumento orienta al profesor a trabajo pedagógico para obtener logros eficientes en los aprendizajes de los educandos. Se puede definir que el trabajo del educador es la función de actuar en la institución educativo poniendo en práctica sus conocimientos, destrezas, capacidades para obtener buenos resultados.

Manifestó Ruiz, (2010) La presencia del docente se considera imprescindible en el ámbito escolar, es el que no se puede sustituir. Es necesario preguntarse sobre esto y si es posible reasignarlo a un nuevo rol. Todo ello requiere una profunda reflexión sobre el "modus operandi" de esta función atribuida al docente. Desde nuestra reflexión, hemos informado que no se trata tanto de un cambio en el rol del sino de una profundización de lo que ya es.

En la cuarta dimensión se identificó la relación interpersonal del docente, es decir, el apego entre dos o más personas, basado en sentimientos, emociones, intereses, actividades sociales, etc. Este tipo de relaciones son la base de la vida social y ocurren de manera diferente en muchos entornos cotidianos, como la

familia, los amigos, los entornos laborales, los clubes deportivos, las bodas y muchos más. una forma sostenida.

De acuerdo a Cabrera, (2017) indicó que se destaca un papel esencial las relaciones maestro-alumno, no únicamente dentro la clase, sino además en el trabajo que el maestro lleva a cabo fuera de la clase. Tenemos la posibilidad de concluir mencionando que el funcionamiento maestro engloba no solamente la labor dentro del aula, sino la labor que se hace en las instituciones educativas, aquí se integran puntos como: habilidades pedagógicas, la emocionalidad del profesor, responsabilidad en la funcionalidad de sus funciones laborales, colaboraciones interpersonales con la comunidad educativa

III. METODOLOGÍA

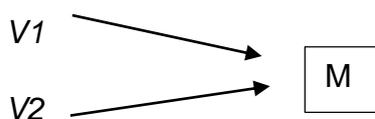
3.1 Tipo y diseño

La encuesta actual es parte de un modelo positivo, con un enfoque cuantitativo. Según Hernández & Mendoza (2018) nos dice que se trata de estudios basados en la medición numérica. La información que obtienen en este enfoque utiliza la recopilación de datos y la investigación para responder cuestionarios de encuestas y confirmar hipótesis previamente establecidas, y se basan en la medición, el recuento y con frecuencia utilizan estadísticas para tratar con modelos de comportamiento precisos. de una población. Según la finalidad del análisis de estudio, es un tipo de investigación básica, pues va a estar dirigida a la averiguación de nuevos conocimientos, sin un propósito práctico específico Sánchez et al., (2018). Asimismo, la investigación tendrá un diseño no experimental, es decir podremos manipular las variables y observaremos los resultados tal y como son , para luego analizarlos. Plaza et al., (2019). Tiene como procedimiento hipotético deductivo, de tipo elemental con diseño descriptivo explicativo.

La investigación se establecerá la relación entre las variables del clima institucional y la práctica docente desarrollado en las instituciones educativa de del distrito.

Figura 1.

Esquema de investigación descriptiva explicativa



Dónde:

M: Muestra

V₁: Variable 1 (Clima institucional)

V₂: Variable 2 (Práctica docente)

3.2 Variables y operacionalización

En la presente investigación, se tuvo una variable independiente que es el clima institucional y una variable dependiente, que es la práctica docente. Para la descripción, las dos variables se definen en forma conceptual y operacional en los próximos aspectos.

Según Bris (2000) las organizaciones educativas son los lugares en el que confluyen todos los elementos y los factores del sistema, y están ubicadas en contextos complejos y cambiantes con los que deben convivir y a los que deben responder. El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio.

De acuerdo a la variable del clima institucional se consideró las siguientes dimensiones comunicación, motivación, confianza, participación. Asimismo, se planteó 19 ítems que se midieron a través de la escala de Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) y para la apreciación de las variables se consideraron los siguientes niveles: muy alto, alto, medio y bajo.

Como Osorio (2018) manifestó que la práctica maestra se observa desde dos puntos de vista: en primer lugar, como ejercicio docente en la enseñanza, adecuado al proceso formativo y, en segundo lugar, cómo empezar a mejorar la práctica de enseñar. En este entorno, la práctica del maestro está dedicada a la actividad que ejecuta el profesor en el proceso educativa, especialmente, a los trabajos o desempeños que hace el maestro en temas de evaluación de los aprendizajes, tomando en cuenta que ésta está influida por nuestra concepción, por el entorno social, cultural y, hasta institucional.

De acuerdo a la variable de la práctica docente se consideró las siguientes dimensiones capacidad pedagógica, aspecto emocional responsabilidad, relaciones interpersonales, Asimismo, se planteó 20 ítems que se midieron a través de la escala de Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (1) y para la apreciación de las variables se consideraron los siguientes niveles: muy alto, alto, medio y bajo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Sanchez et al., (2018) una población es un conjunto de personas que comparten unas características y pueden identificarse con el campo analítico para que permanezcan vinculadas en la hipótesis de investigación.

Conforme a la definición nuestra población de estudios estuvo conformado por 50 docentes de la institución educativa particular en estudio y representaremos la siguiente tabla del cuadro que muestra la cantidad de docentes:

Tabla 1

Población de los docentes de la institución educativa.

Encuestados	N.º	Tamaño de muestra intencional
Docentes	50	50
Total	50	50

Según Hernández & Mendoza (2018) definió que la ejemplar es el subconjunto que muestra a una parte población, que se selecciona para obtener información para nuestra investigación por ende realizará la medición y las observaciones de las variables estudio y sus resultados se hacen extensivas a todo el conjunto poblacional.

Con la definición, que elegimos es el tipo de muestreo aleatorio no probabilístico simple porque cada miembro de la población tiene la misma igualdad y características similares para dicho estudio. Es decir, la muestra será igual a la población, donde aplicaremos a los 50 docentes que integran una determinada institución educativa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo Hernández & Mendoza (2018) son los procesos para poder obtener información necesario en el proceso de investigación, en la actualidad existen gran variedad de técnica para la recolección de información que son: Las encuestas, la entrevista, la observación, el análisis de documentos y el uso del internet.

En la siguiente investigación se ha realizado una encuesta de manera virtual previamente validado y aprobados por los especialistas cumpliendo con la confiabilidad. Asimismo, el cuestionario está elaborado con la técnica de la escala de Escala de Likert dando así a su acuerdo o desacuerdo en su respuesta, donde asignaremos un valor numérico, para obtener una puntuación total. Sánchez et al., (2018).

Tabla 2:

Ficha técnica del instrumento para medir la V1

Nombre del instrumento	: Clima institucional
Autor(a)	: Juscamaita Rico, Marlene
Adaptado por	: Propia
Lugar	: Cieneguilla
Fecha de aplicación	: Noviembre 2021
Tiempo	: 20 min
Objetivo	: Determinar la influencia del clima institucional en la práctica docente.
Administrado a	: docentes del nivel inicial, primaria y secundaria
Margen de error	: En la encuesta virtual todos aprobaron su consentimiento para la información proporcionada.
Observación	: Se aplicó en la encuesta virtual en un formulario https://docs.google.com/forms/d/1Xy3330rP0Kmv5Gntvbg4oJdqe_G-KNMFL4RiCmG7Czg/edit
Link	: Jdqe_G-KNMFL4RiCmG7Czg/edit

Tabla 3:

Ficha técnica del instrumento para medir la V2

Nombre del instrumento	: Práctica docente
Autor(a)	: Juscamaita Rico, Marlene
Adaptado por	: Propia
Lugar	: Cieneguilla
Fecha de aplicación	: Noviembre 2021
Tiempo	: 20 min

Objetivo	:	Determinar la influencia del clima institucional en la práctica docente.
Administrado a	:	docentes del nivel inicial, primaria y secundaria
Margen de error	:	En la encuesta virtual todos aprobaron su consentimiento para la información proporcionada.
Observación	:	Se aplicó en la encuesta virtual en un formulario
Link	:	https://docs.google.com/forms/d/1Xy3330rP0Kmv5Gntvbg4oJdqe_G-KNMFL4RiCmG7Czg/edit

Tabla 4

La validez de contenido por los juicios de expertos

N.º	NIVEL DE ESTUDIO	APELLIDOS Y NOMBRES	APICABLES	
			CLIMA INSTITUCIONAL	PRÁCTICA DOCENTE
1	Doctora	GONZALES SÀNCHEZ, Aracelli Del Carmen	x	x
2	Magister	BERROCAL VILLEGAS, Estrella	x	x
3	Doctora	PINO VILLARREAL , Silvia	x	x

Confiabilidad:

Para la validez de este estudio de investigación se realizó bajo el juicio de expertos con el perfil dentro del área de investigación, quienes tuvieron la responsabilidad de evaluar los Ítems de los instrumentos de la encuesta virtual. Asimismo, podemos mencionar que la muestra se dio con 24 docentes dando como resultado la confiabilidad de instrumentos que fueron procesados mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, que nos ayuda a correlacionar entre las variables que conforman la escala .Sanchez et al., (2018)

Tabla 5

Alpha de Cronbach de las variables

Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos			
Nº	VARIABLES	Alfa de Cronbach	Número de elementos
1	Clima Institucional	,947	19
2	Práctica Docente	,949	20

De acuerdo a la tabla 5 la confiabilidad de los instrumentos para las variables Clima Institucional es, 947 y para la variable de Práctica Docente es, 949 y, lo cual muestra una alta confiabilidad, fundamentando que este coeficiente mide valores de 0 a 1, y cuanto más próximo se encuentre al valor 1, es mayor la confiabilidad del instrumento.

3.5 Procedimientos

El proceso de encuesta se realizó con coordinación previa con las instituciones educativas para obtener el permiso para la realización de la encuesta, Además, se entregaron al establecimiento los documentos pertinentes para la respectiva autorización esta investigación sin ningún tipo de molestia.

En este estudio se aplicó el cuestionario a 50 docentes de la institución educativa privada Cieneguilla, luego de recolectar toda la información de los encuestados, los datos fueron tabulados en el programa Microsoft Excel 2019.

Asimismo, la información recolectada fue transferida al software SPSS V 26, el cual luego se utilizó variables de investigación, dimensiones e índices para medir el coeficiente de Spearman, con el fin de verificar las hipótesis planteadas. En este estudio, esta hipótesis será representado por gráficas descriptivas y tablas de inferencia.

3.6 Métodos de análisis de datos.

Teniendo en cuenta a Sanchez et al., (2018) Es una etapa del proceso de investigación , consiste en establecer la información recogida para que logre ser tratada en forma cuidadosa o analítica, describiendo, caracterizando e interpretando la información.

Para el presente proyecto de investigación se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach sobre una muestra piloto de 30 maestros; luego, se realizó el procesamiento de análisis de una muestra no probabilística de 50 docentes, las cuales permitieron la presentación de la correlación entre las variables independiente y dependiente que corresponden al objetivo de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio consideró los criterios éticos establecidos por la Universidad César Vallejo, teniendo en cuenta las normas de redacción de los estándares y lineamientos de la APA para la elaboración de informes de investigación, respetando la propiedad intelectual de todos los autores mencionados en este estudio, la autenticidad de la información es publicidad, autorización previa, se aplicarán herramientas de medición.

Para desarrollar la investigación, previo se hizo las coordinaciones correspondientes, como primera instancia con los representantes la institución educativa que iba a estar en estudio, en donde se explicó la necesidad desarrollar la investigación, luego se solicitó al área administrativa de la Universidad una carta, a fin que facilite dicho documento para regularizar las coordinaciones ya realizadas con los directivos de los colegios, finalmente el colegio emitió su autorización dando consentimiento a que se realice la investigación. Asimismo, se coordinó con docentes explicándoles la necesidad de la realización en la encuesta, con respecto el consentimiento informado obviamente se les respetó su opinión a aquellos que

IV. RESULTADOS

La presentación de los resultados se realizó mediante sobre las variables del Clima Institucional y Practica docentes en instituciones educativas privadas del distrito de Cieneguilla, que luego se generó a la transformación de la puntuación para la presentación por niveles a los datos obtenidos después del trabajo de campo.

Resultados descriptivos

Descripción del clima institucional en las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla

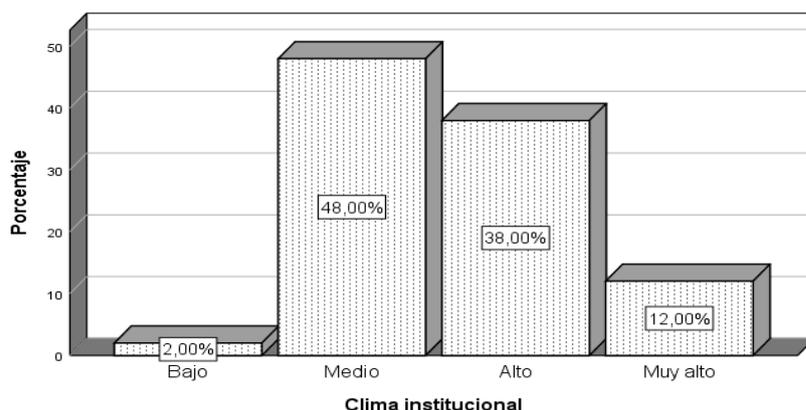
Tabla 6

Niveles del clima institucional en las instituciones educativas particulares.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Medio	24	48,0	48,0	50,0
	Alto	19	38,0	38,0	88,0
	Muy alto	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 2.

Niveles del clima institucional en las instituciones educativas particulares



En la tabla 6 y figura 2, se muestran, los niveles del clima institucional en las instituciones educativas, de los cuales se aprecia que el 12% de los encuestados perciben un clima muy alto, mientras que el 38% perciben alto nivel, mientras que el 48% perciben un clima en nivel medio y solo el 2% percibe bajo nivel en cuanto del clima institucional en las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla

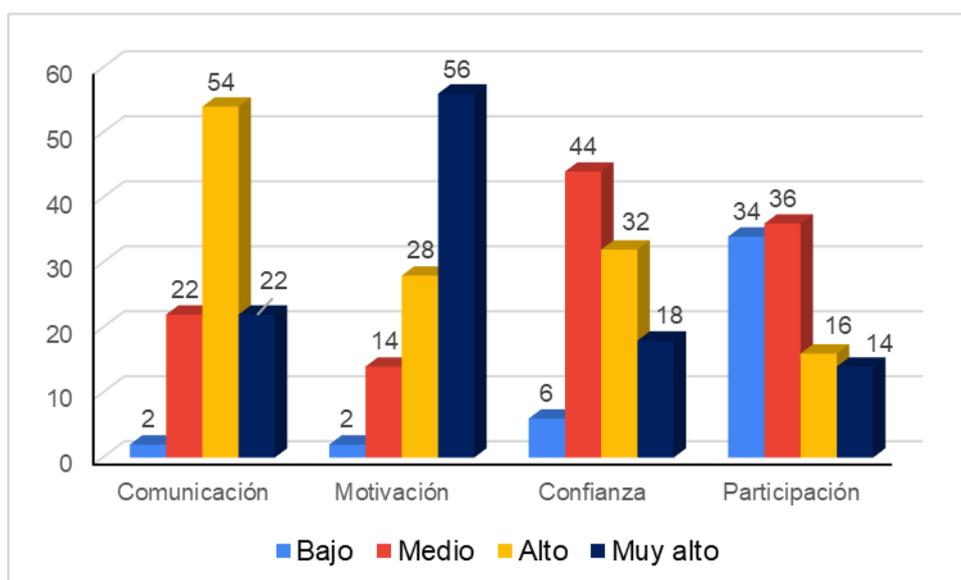
Tabla 7

Niveles de las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas particulares.

Niveles	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	fi	´p%	fi	´p%	fi	´p%	fi	´p%
Bajo	1	2.0	1	2.0	3	6.0	17	34.0
Medio	11	22.0	7	14.0	22	44.0	18	36.0
Alto	27	54.0	14	28.0	16	32.0	8	16.0
Muy alto	11	22.0	28	56.0	9	18.0	7	14.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Figura 3.

Niveles de las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas.



En la tabla y figura expuesta, se tienen los niveles de las dimensiones del clima institucional en del colegio en estudio, de los cuales se aprecian que en la

dimensión motivación muestra mayor resonancia con el 56% en nivel muy alto, mientras que el 28% perciben alto nivel y el 14% un nivel medio, asimismo se tiene a la dimensión participación donde el 14% de los encuestados perciben muy alto nivel, mientras que el 16% perciben alto nivel, el 36% medio nivel y el 34% bajo nivel, en cuanto a la dimensión confianza, se tiene al 18% de los encuestados perciben muy alto nivel, mientras que el 32% alto nivel y el 44% perciben medio nivel. Por último se tiene a la dimensión comunicación, donde el 22% de los encuestados perciben muy alto nivel, mientras que el 54% perciben alto nivel y el 22% medio nivel en cuanto a las dimensiones del clima institucional en las instituciones educativas.

Descripción de la práctica docente de instituciones educativas particulares.

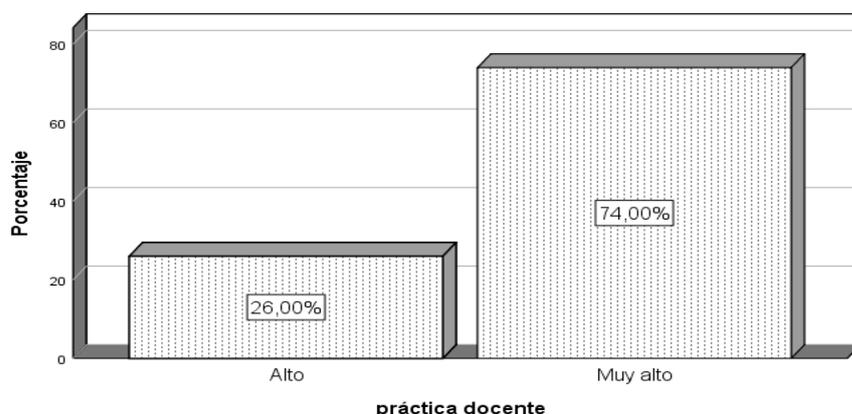
Tabla 8

Niveles de la práctica docente de instituciones educativas particulares.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	13	26,0	26,0	26,0
Muy alto	37	74,0	74,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 4.

Niveles de la práctica docente de instituciones educativas particulares.



En cuanto a los niveles de la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla, se muestran que los niveles muy alto es la

predominante con el 74% de los encuestados, mientras que el 26% de los encuestados muestran un nivel alto en cuanto a la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla

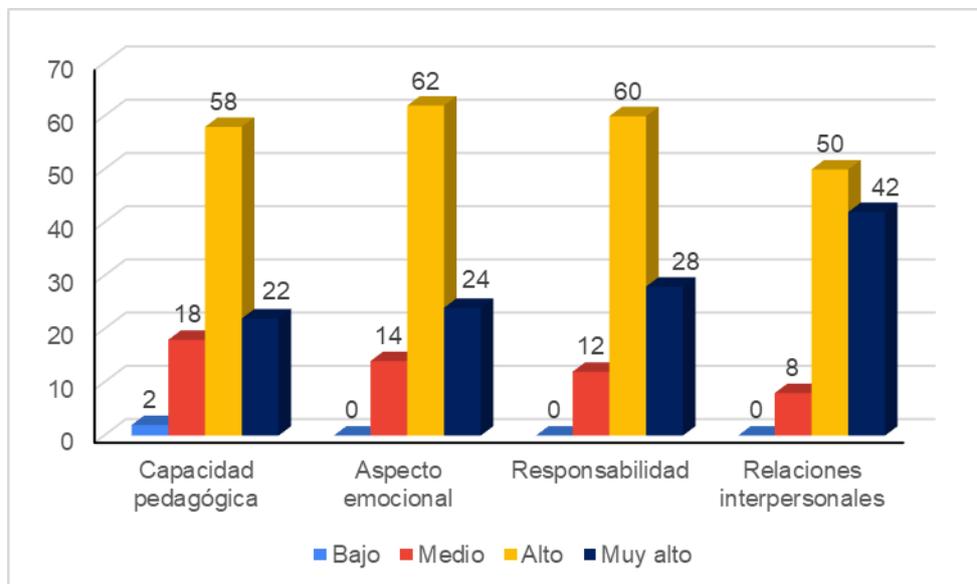
Tabla 9

Niveles de las dimensiones de la práctica docente de instituciones educativas.

Niveles	Capacidad pedagógica		Aspecto emocional		Responsabilidad		Relaciones interpersonales	
	fi	‘p%	fi	‘p%	fi	‘p%	fi	‘p%
Bajo	1	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Medio	9	18.0	7	14.0	6	12.0	4	8.0
Alto	29	58.0	31	62.0	30	60.0	25	50.0
Muy alto	11	22.0	12	24.0	14	28.0	21	42.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Figura 5.

Niveles de las dimensiones de la práctica docente de instituciones educativas particulares.



Los resultados de la tabla muestran los niveles de la dimensión de la práctica docente de instituciones educativas particulares. En cuanto a la dimensión relaciones interpersonales el 42% de los encuestados perciben muy alto nivel, mientras que el 50% perciben alto nivel. De la misma manera, se tiene a la dimensión responsabilidad, de ellos se muestra que el 28% perciben muy alto nivel

y el 60% perciben alto nivel. En cuanto a la dimensión aspectos emocionales el 24% de los encuestados perciben muy alto nivel mientras que el 62% perciben alto nivel y solo el 14% perciben un nivel medio. Finalmente se tiene a la dimensión capacidad pedagógica, donde el 22% perciben muy alto nivel y el 58% perciben alto nivel y solo el 18% percibe un nivel medio en cuanto a las dimensiones de la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla

Tabla 10

Prueba de normalidad de los datos para el análisis estadístico

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	0.093	50	,200*
Motivación	0.127	50	0.042
Confianza	0.135	50	0.022
Participación	0.135	50	0.022
Clima institucional	0.086	50	,200*
Capacidad pedagógica	0.132	50	0.030
Aspecto emocional	0.156	50	0.004
Responsabilidad	0.173	50	0.001
Relaciones interpersonales	0.191	50	0.000
práctica docente	0.112	50	0.160

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

A partir de los datos detectados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se encuentra que los datos no muestran una distribución normal, por lo que se asumió estadísticas no paramétricas para el análisis estadístico, ya que $p_{\text{valor}} < 0.05$

Prueba de hipótesis

La métrica de la variable es regular y, por la naturaleza de la variable, se aplicó a las estadísticas de regresión logística regular con el fin de investigar de acuerdo con la reducción de la hipótesis. En este sentido, se consideró cuatro supuestos para este propósito: prueba de bondad de ajuste del modelo, prueba de bondad de ajuste del modelo, estimación de parámetros y prueba de pseudo-R-cuadrado.

Hipótesis general

H₀: El clima institucional no incide en la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla – 2021

H₁: El clima institucional incide en la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla – 2021

Hipótesis específicas 1

H₀: El clima institucional no incide capacidad pedagógica de la enseñanza en las Instituciones Educativas.

H_a: El clima institucional incide capacidad pedagógica de la enseñanza en las Instituciones Educativas.

Hipótesis específicas 2

H₀: El clima institucional incide en el aspecto emocional de la enseñanza en las Institución Educativas.

H_a: El clima institucional incide en el aspecto emocional de la enseñanza en las Institución Educativas.

Hipótesis específicas 3

H₀: El clima institucional incide en la responsabilidad de la enseñanza de las Instituciones Educativas

H_a: El clima institucional incide en la responsabilidad de la enseñanza de las Instituciones Educativas.

Hipótesis específicas 4

H₀: El clima institucional no incide en las relaciones interpersonales de la enseñanza de las Instituciones Educativas.

H₁: El clima institucional incide en las relaciones interpersonales de la enseñanza de las Instituciones Educativas.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor \geq 0,05$, aceptar H_0

Prueba de ajuste de los modelos

Hipótesis.

H_0 : Los datos y dimensiones de la variable no se encuentran asociados

H_a : Los datos y dimensiones de la variable se encuentran asociados

Tabla 11

Información de ajustes de los modelos

Variable / dimensiones	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
clima institucional en práctica docente	Sólo intersección	18.409			
	Final	7.809	10.600	3	0.014
clima institucional en la capacidad pedagógica	Sólo intersección	35.317			
	Final	0.000	35.317	3	0.000
clima institucional en el aspecto emocional	Sólo intersección	26.195			
	Final	20.238	10.957	3	0.014
clima institucional en la responsabilidad	Sólo intersección	26.379			
	Final	17.361	9.018	3	0.029
clima institucional en las relaciones interpersonales	Sólo intersección	19.834			
	Final	18.409	12.426	3	0.019

La tabla 11, evidencia los datos para el nivel de ajuste del modelo de la variable y sus dimensiones. Con respecto a las variables de estudio del clima institucional y la práctica docente de instituciones educativas particulares, se tuvo al estadístico de Chi cuadrado de 10.6, con un $p_valor < 0.05$; lo que permitió detectar que las variables se encontraron asociadas, así mismo tenemos al clima institucional frente a la capacidad pedagógica de la enseñanza, quien mostró un valor del Chi cuadrado de 35.317, con $p_valor < 0.05$ permitiendo detectar la dependencia entre la variable y la dimensión. En cuanto al clima institucional y el aspecto emocional de la enseñanza, se tiene al estadístico del Chi Cuadrado de 10.957 y un $p_valor < 0.05$, implicando la dependencia entre variables, mientras que el clima institucional

y la responsabilidad de la enseñanza de las Instituciones Educativas del distrito de Cieneguilla se tiene al estadístico del Chi cuadrado de 9.018 con $p_valor < 0.05$ implicando la dependencia entre la variable y la dimensión. Finalmente, en cuanto al clima institucional y las relaciones interpersonales de la enseñanza de las Instituciones Educativas se tuvo al estadístico del Chi Cuadrado de 12.426 con $p_valor < 0.05$ implicando la existencia de dependencia entre las variables de estudio. Los resultados detectados permitieron mostrar la dependencia entre las variables y las dimensiones asumidas para el estudio, lo que se asumió como un supuesto a la regresión logística.

Estimaciones de los parámetros

Tabla 12

Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones

variables y dimensiones	Niveles	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
práctica docente	Alto	1.867E-16	0.816	0.000	1	1.000
clima institucional	Bajo	-18.894	0.000		1	
	Medio	0.693	0.924	0.562	1	0.453
	Alto	2.890	1.312	4.851	1	0.028
capacidad pedagógica	Bajo	-20.484	2616.922	0.000	1	0.994
	Medio	-2.208	0.918	5.791	1	0.016
	Alto	0.948	0.836	1.287	1	0.257
clima institucional	Bajo	-37.456	5507.621	0.000	1	0.995
	Medio	-1.386	0.962	8.078	1	0.049
aspecto emocional	Bajo	-2.690	0.916	8.617	1	0.003
	Medio	0.508	0.809	0.394	1	0.530
clima institucional	Bajo	-21.616	0.000		1	
	Medio	-1.091	0.928	1.383	1	0.240
	Alto	-0.416	0.931	6.200	1	0.001
responsabilidad de la enseñanza	Medio	-3.050	0.953	10.237	1	0.001
	Alto	0.294	0.805	0.133	1	0.715
clima institucional	Bajo	-21.852	0.000		1	
	Medio	-1.378	0.940	2.150	1	0.143
	Alto	-0.111	0.922	10.015	1	0.001
Relaciones interpersonales	Medio	-2.590	0.919	7.948	1	0.005
	Alto	0.234	0.795	0.086	1	0.769
clima institucional	Bajo	-1.178	2.148	0.301	1	0.583
	Medio	-0.363	0.887	6.167	1	0.023

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, muestra los resultados de estimación de parámetros entre el clima institucional y la práctica docente de instituciones educativas particulares, en efecto los encuestados que perciben alto nivel del clima institucional tienen la certeza que

el nivel de la práctica docente es muy alto, además el coeficiente de Wald > 4.00 y $p_valor < 0.05$ representando significatividad estadística, con respecto a la dimensión, de los encuestados que presentan nivel medio en cuanto al clima institucional en nivel medio tienen la certeza que percibir en un nivel medio en la capacidad pedagógica de la enseñanza en las Instituciones Educativas, además el coeficiente de Wald > 4.00 y $p_valor < 0.05$, asimismo, con respecto a los encuestados que perciben un nivel alto en el clima institucional, tienen la certeza de percibir nivel bajo en el aspecto emocional de la enseñanza, mientras que los encuestados que percibieron alto nivel en el clima institucional, tienen la certeza de percibir en un nivel medio en cuanto a la responsabilidad de la enseñanza de las Instituciones. Finalmente, los encuestados que obtuvieron en nivel medio al clima institucional tienen la certeza de percibir un nivel medio en cuanto a las relaciones interpersonales, puesto que el coeficiente de Wald > 4.00 y $p_valor < 0.05$ representando significativo la dependencia con respecto a la enseñanza de las Instituciones Educativas del distrito.

Prueba Pseudo R cuadrado

Tabla 13

Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia

Variable / dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
clima institucional en práctica docente	0.491	0.580	0.485
clima institucional en la capacidad pedagógica	0.707	0.880	0.741
clima institucional en el aspecto emocional	0.412	0.434	0.365
clima institucional en la responsabilidad	0.365	0.496	0.398
clima institucional en las relaciones interpersonales	0.128	0.234	0.116

La tabla 13, muestra los estadísticos de la prueba Pseudo R cuadrado, quien mostró la dependencia porcentual entre la variabilidad, del clima institucional y la práctica docente, para el efecto se asumió al estadístico con mayor coeficiente y estabilidad de Nagelkerke para todos los casos.

Hipótesis general

El comportamiento o variabilidad de la práctica docente se debe al 58% de los niveles de percepción del clima institucional en las instituciones educativas

. Primera hipótesis específica

Asimismo, en cuanto al comportamiento o variabilidad de los niveles de la capacidad pedagógica del docente se debe al 88% de los niveles de percepción del clima institucional.

Segunda hipótesis específica

Asimismo, en cuanto al comportamiento o variabilidad de los niveles del aspecto emocional del docente se debe al 43.3% de los niveles de percepción del clima institucional.

Tercera hipótesis específica

En cuanto al comportamiento o variabilidad de los niveles de la responsabilidad de la enseñanza del docente se debe al 49.6% de los niveles de percepción del clima institucional.

Cuarta hipótesis específica

Finalmente, el comportamiento o variabilidad de los niveles de las relaciones interpersonales de la enseñanza del docente se debe al 23.4% de los niveles de percepción del clima institucional.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general determinar la incidencia del clima institucional en la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021 se consiguió como resultados estadísticos descriptivo que el 12% de los encuestados perciben un clima muy alto, mientras que el 38% percibieron alto nivel, mientras que el 48% observaron un clima en nivel medio y solo el 2% percibe bajo nivel en cuanto del clima institucional. Los resultados permitieron inferir aún falta trabajar el clima laboral en la institución en un porcentaje muy elevado considerando que es importante estos procesos, porque de este modo, ayuda a promover los cambios que sean necesario para mejora en la calidad educativa.

Asimismo , según los manifestado por Sadi (2018) sobre la relación entre el ambiente institucional y el desempeño docente, se pudo analizar que existió una interacción positiva entre el ambiente institucional y el trabajo de los docentes porque las dos variantes siguen la misma dirección.. Por otro lado también tenemos a Loayza (2017) estudió con respecto al clima educativo de la institución pública educativa , con el objetivo de entablar la correlación entre el trabajo del docente y los resultados coinciden con una correlación fuerte y significativa , donde se determinó que existe una relación entre el entorno institucional y el trabajo docente. Troya Morejòn et al., (2020) explicó que el clima institucional tiene una relación con desempeño docente, puesto que forma parte del espacio psicológico del sector laboral siendo un factor determinante en los procesos de la organización y gestión. Asimismo, resaltó que tiene numerosas variables como la participación, las buenas relaciones, cooperación, tolerancia, flexibilidad, estilo de liderazgo, y característica de la comunidad.

Puedo indicar que según lo manifestado con Troya coincido con lo mencionado porque es importante tener una buena convivencia con todos los integrantes de la comunidad educativa, porque la armonía va a favorecer a lograr grandes objetivos que ayudará a tener éxito. Pero si el clima es bajo los docentes perderán la apatía, tendrán depresión e insatisfacción; en algunos casos pueden transformarse en desacuerdos, oposiciones, provocación y desobediencia entre los integrantes y con ello no se logrará los objetivos trasados.

De acuerdo al primer objetivos especifico determinar la incidencia del clima institucional en la capacidad pedagógica se obtuvo como resultado en un nivel medio en la enseñanza de las instituciones educativa , considerando los datos descriptivos los maestros se situaron en el nivel alto con 74% de acuerdo de la percepción de los docentes manifestaron un alto nivel del clima institucional tuvieron la certeza que el nivel de la práctica docente es medio , además el coeficiente de Wald > 4.00 fue de 5.791 y $p_valor < 0.05$. obtuvo 0.016; por ende, se percibió que el trabajo docente debió seguir adquiriendo y desarrollando las competencias que le permitan satisfacer las necesidades que los estudiantes así poder ser capaz de adaptarse a las diferentes situaciones didácticas que le puedan plantear mucho más en este nuevo tiempo que se considera que hay cambio en la educación por la modalidad virtual; Para Coaquira (2018) quien ha realizado una investigación sobre los métodos de gestión pedagógica y estilos de aprendizaje de los estudiantes de primaria, logró obtener los resultados de una correlación débil e insignificante entre la gestión pedagógica en los estilos de aprendizaje, el aprendizaje de los estudiantes, considerar la Conducta Docente como una tarea didáctica. directamente relacionado con la forma en que los estudiantes aprenden, tienden a tener diferentes estilos y ritmos.

A diferencia de Vera (2019) que tuvo como objetivo establecer la práctica pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas , concluyó que el nivel de la práctica pedagógica es buena, sin embargó, es preciso desarrollando un trabajo pedagógico con buena capacidad y plantear nuevas estrategias como maestros innovadores , para así mejorar y enriquecer la enseñanza didáctica, y lograr un nivel alto.

En función a los resultados de la capacidad pedagógica con el clima institucional, preocupó el nivel en el cual se ubicaron, esto permitió inferir posibles justificaciones ante los resultados, una de ellos pudo ser la modalidad educativa, que se ha impartido el año 2021 la educación virtual o remota, si la práctica pedagógica es una praxis social , esta modalidad resulta necesario adaptar las estrategias e innovar en los aprendizajes para llegar a los estudiantes (Chaves, 2017), para (Seje et al., 2021) este contexto ha permitido explorar debilidades

anteriores en su desempeño profesional que necesitaron mejorar, como fue el empleo de las competencias digitales, además las capacidad pedagógica, son parte de las competencias que debe poseer un docente como las específicas, acorde con su desempeño profesional en las cuales guían los aprendizajes (Villaruel & Bruna, 2017); no todo fue negativo a causa del sistema educativo virtual empleado en el Perú y el mundo el año 2021 presentó una oportunidad de cambios en la educación (Vialart Vidal, 2020).

En cuando al segundo objetivo específico se planteó determinar la incidencia del clima institucional en el aspecto emocional, considerando los datos descriptivos en lo docentes se encontró que el 24% perciben muy alto nivel , mientras que el 62% perciben alto nivel y solo el 14% perciben un nivel medio y según el coeficiente de Wald > 4.00 estuvo en 8.617 y $p_valor < 0.05$ logró 0.003 representando significatividad estadística, por consiguiente debió considerar tener un soporte emocional con una especialista para que mejoren su formación emocional para realizar su prácticas , considerar que no basta tener una formación académica , un amplio conocimiento y dominio de la materia que se va a compartir , para poseer una conducta emocional , que le permitirá guiar a los estudiantes un aprendizaje en sus actividades escolares.

Para Jaramillo (2019) realizó investigaciones sobre inteligencia emocional y desempeño docente se propuso una hipótesis de la relación significativamente en donde se obtuvo resultado de nivel, en el cual menciona que el nivel de inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la sección secundaria. Desde mi punto de vista como investigadora estoy en desacuerdo con lo mencionado según Jaramillo , porque hay que considerar que las emociones tienden a tener reacciones y los docentes pueden sentirse incapaces para controlar dicha conducta que se considera inadecuada , o si hay debilidad en el aprendizaje por parte de los estudiantes , al docente por falta de una formación emocional se le puede dificultar mantener un diálogo armónico con los estudiantes y logra sus objetivos propuestos.

De la misma manera Loayza Díaz, (2017) En su estudio resultó que 50 % docentes se sintieron motivados a buscar información sobre la materia que iban a impartir, el número también creía que estaba disponible para responder a las dudas

de los alumnos, Loayza está de acuerdo que cuando un docente maneja sus emociones declara que hará un buen trabajo Desde mi punto de vista es importante que los maestros puedan contar con las herramientas necesarias para controlar sus emociones y ser productivo sin importar las complejidades o retos que se presenten en el trabajo. Sin embargo, es necesaria para los directores o docentes que tengan bajo su responsabilidad el desempeño de un grupo de personas saber guiar de una manera correcta para así tener beneficios como ; rendían más en sus labores en el momento de enseñar , grandes logros con los estudiantes , manejar una establecida laboral por largo tiempo en una institución , poder manejar conflictos entre los estudiante o docente llegando a una solución favorable y por ultimo dar una educación de calidad a los estudiantes buscando nuevas estrategias contribuir con el aprendizaje establecido.

Los docentes en la modalidad de estudio virtual tienen numerosa responsabilidad ante los estudiantes para poder asesorar y gestionar el ambiente de aprendizaje utilizando los diferentes recursos. Teniendo en cuenta lo manifestado iniciaremos con los resultados del tercer objetivo específico que es determinar la incidencia del clima institucional en la responsabilidad de las instituciones educativas, consideró los datos descriptivos donde se logró percibir que el 28% tiene un nivel alto nivel y el 60% perciben alto nivel , en el coeficiente de Wald > 4.00 estuvo en 10.237 y $p_valor < 0.05$ logró 0.001 representando significatividad en el cuadro estadístico , Asimismo, Aimacaña (2020) en su trabajo de investigación de gestión , y responsabilidad social en los docentes plantea como objetivo determinar la relación de la variantes, se conduce a una correlación altamente positiva donde se puede concluir una relación directa y significativa entre las dos variantes propuestas. Según Izarra (2018) La carrera docente se presenta como un espacio complejo sujeto a muchas demandas de la comunidad, lo que altera el desempeño del profesorado en su labor, así como se refiere a lo que piensan los docentes sobre las responsabilidades que asumen en su labor global o en entrevistas, se encuentra una relación con las responsabilidades del docente; el primer lugar , agrupados siempre que el docente ejecute el cronograma y realice la tarea asignada; En segundo lugar, la responsabilidad se asume desde un punto de vista ético cuando prevalecen las ideas de autonomía y respeto; Casas (2020) de

igual manera realizó el estudio de la conducta profesional y responsabilidad social en el desarrollo de las competencias del docentes , se demostró que existe influencia significativa entre las variables.

Finalmente estamos de acuerdo con los autores citados donde se menciona que la responsabilidad del docente influye en el clima de trabajo, teniendo así un gran compromiso con nuestros estudiantes de para guiarlos, estimularlo y colaborar en sus procesos de aprendizaje teniendo como un solo objetivo proporciona a los estudiantes herramientas y orientación para ayudarlos a desarrollar su proceso de aprendizaje actual. Hay que considerar que el pedagogo ya no es el principal transmisor de conocimientos, sino que se convierte en una figura motivadora, una guía del proceso, un proveedor de recursos y un acompañante constante del proceso de formación en educación. Se paga la educación de los futuros ciudadanos. Por último la cuarta objetivo específico se planteó determinar la incidencia del clima institucional en las relaciones interpersonales de instituciones educativas , considerando los resultados descriptivos se logró identificar que el 42% de los personas perciben muy alto nivel, mientras que el 50% perciben alto nivel; puesto que el coeficiente de Wald > 4.00 alcanzó al 7.948 y valor < 0.05 logrando un 0.005 representando significativo la dependencia con respecto a la enseñanza de las Instituciones por lo que podemos decir que se debe tener en cuenta en trabajar las habilidades blandas para poder mejor la calidad de relación de los maestros. En este estudio de Graza (2018) se basó en la relación entre los individuos y el entorno organizacional ; se propone como objetivo determinar la relación de variaciones que se basó en las relaciones interpersonales y clima organizacional y se propuso como objetivo determinar la relación de las variantes ; Los resultados obtenidos permitieron verificar las relaciones están relacionadas con el entorno institucional , es decir, las buenas relaciones entre docentes, directivos y otros trabajadores promueven un entorno bien organizado . Estoy de acuerdo con la conclusión de Graza de que establecer buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa lo ayudará a obtener un mejor ambiente de trabajo. Esto se verá reflejado en los resultados de las metas presentadas en los diferentes proyectos presentados al inicio del año escolar.

En paralelo Cruz, (2019) igualmente trabajó el actuar del clima institucional entre los vínculos interpersonales del director y maestros , dedujo que si existe un nivel de influencia directa , llegando a decir que si hay mejor clima tendremos una mejor relaciones entre miembros de la comunidad educativa. Asimismo, Velasco (2020) estableció una propuesta fundada en el estudio de las emociones para mejorar las relaciones interpersonales entre el acompañante pedagógico y el docente guiado, considerando que las emocionales al interactuar con los demás, de manera modelada tendrá muchos beneficios favorables. finalmente, se puede decir que cada individuo puede manejar estas habilidades para mejorar su relación con los demás y mantener la salud integral con el ámbito laboral.

De la misma manera Miniguano & Cepeda (2018) formuló el estudios de las relaciones interpersonales en docentes en la institución , el interés de este estudio estuvo en la calidad de conservar una buena relación comunicativo entre colegas, es importante saber que el ser humano logra a medida que va creciendo habilidades sociales que le permitirán ser empático y estar en el contexto social, en el caso del marco pedagógico, los docentes deben lograr mantener una adecuada interacción dentro de toda la comunidad escolar, y finalmente se puede mencionar que los docentes deben conservar buenos vínculos con sus colegas de trabajo, un altibajo podría formar cambios y un desperfecto del ambiente social, proporcionando como consecuencia la figura de problemas.

Como investigadora, comparto con los investigadores las conclusiones mencionadas anteriormente sobre las relaciones interpersonales, la comunidad educativa necesita poder crear un ambiente saludable, ambiente institucional, ya que esto conducirá a una mayor confianza, mejor desempeño, capacidad de hacer positivos, mayor motivación, compromiso con objetivos comunes.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La conducta o cambio de la práctica docente se debe al 58% de los niveles de percepción del clima institucional en las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla – 2021.

Segunda

Asimismo, en cuanto al comportamiento o variabilidad de los niveles de la capacidad pedagógica del docente se debe al 88% de los niveles de percepción del clima institucional en las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla – 2021.

Tercera

Asimismo, en cuanto al comportamiento o variabilidad de los niveles del aspecto emocional del docente se debe al 43.3% de los niveles de percepción del clima institucional en las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla – 2021.

Cuarta

En cuanto al comportamiento o variabilidad de los niveles de la responsabilidad de la enseñanza del docente se debe al 49.6% de los niveles de percepción del clima institucional en las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla – 2021.

Quinta

Finalmente, el comportamiento o variabilidad de los niveles de las relaciones interpersonales de la enseñanza del docente se debe al 23.4% de los niveles de percepción del clima institucional en las instituciones educativas particulares del distrito del distrito de Cieneguilla – 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Debemos tener en cuenta que es muy importante el buen trabajo de los maestros ya para ello se deberá tener un buen clima institucional, por consiguiente, se le recomienda realizar talleres constantes de comunicación, habilidades blandas para realizar mejor el desempeño docente.

Segundo:

La institución debe hacer partícipe a los maestros de una manera consecutiva para poder ir mejorando el clima institucional.

Tercero:

Se le recomienda programar y realizar periódicamente una evaluación con la psicóloga de la institución para poder brindarle un soporte emocional a los docentes y que pueda realizar un trabajo motivar con los estudiantes.

Cuarto:

Los maestros deben cumplir con su responsabilidad de manera continua para la mejor enseñanza, para que se pueda realizar los directores y coordinadore deberán realizar un acompañamiento constante en sus clases diarios.

Quinto:

Se le sugiere a la institución generar actividades de integración donde el maestro pueda intercambiar roles, proponer diferentes estrategias en su ámbito de trabajo con los estudiantes.

REFERENCIAS

- Agrawal, N. M. (2019). Modeling Deming's quality principles to improve performance using interpretive structural modeling and MICMAC analysis. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 36(7), 1159–1180. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-07-2018-0204>
- Aimacaña Buste, S. G. (2020). *Gestión Institucional y responsabilidad social en los docentes de la Escuela Particular "Rafael María Arízaga", Ecuador, 2021*. 1–5.
- Alegría, R. (2021). Pedagogical Management and Teacher Satisfaction in Public School at Covid 19 Times. *Revista Gestão Inovação e Tecnologias*, 11(4), 334–343. <https://doi.org/10.47059/revistageintec.v11i4.2111>
- Aller Cama, Y. P. (2019). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA SIMÓN BOLÍVAR DE MOQUEGUA 2018*.
- Azeska, A., Starc, J., & Kevereski, L. (2017). Styles of decision making and management and dimensions of personality of school principals. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 5(2), 47–56. <https://doi.org/10.5937/IJCRSEE1702047A>
- Bada, H. A., Ariffin, T. F. T., & Nordin, H. (2020). Teachers' perception of principals' instructional leadership practices in Nigeria. *Universal Journal of Educational Research*, 8(10), 4459–4469. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081013>
- Bris, M. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, 27, 103–117.
- Cabrera Medina, I. E. (2017). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2017*. 93.
- Càceres, R. (2019). Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N°82538- "Manuel María Álvarez" del distrito de Cascas, Trujillo-2019. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Casas Estrada . Lucia Esther. (2020). *Ética Profesional y Responsabilidad Social*

en el Desarrollo de las Competencias Docentes en la Red 25, Ugel 15 - Huarochirí 2019.

Catillo Hoyos, B. (2018). ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO: ESTRATEGIA PARA LA PRÁCTICA REFLEXIVA EN LOS DOCENTES DE TERCER GRADO DE BÁSICA PRIMARIA. In *Gastrointestinal Endoscopy* (Vol. 10, Issue 1).

Chaves Torres, A. N. (2017). La educación a distancia como respuesta a las necesidades educativas del siglo XXI. In *Academia y Virtualidad* (Vol. 10, Issue 1). <https://doi.org/10.18359/ravi.2241>

Chino-Mathios, L.-A. (2020). Universidad nacional de ucayali. *La Planificación Curricular Y El Desarrollo De Los Proyectos Pedagogicos De Aula De Las I.E.I N° 269 Y 321 Del Distrito De Callería – Pucallpa – 2017*, 109.

Chuquirachi Moreno, L. E. (2020). *Competencias tecnológicas y participación docente en gestión escolar en la Institución Educativa N° 0051, UGEL 06, ATE, 2019.*

Coaquira Avendaño, L. (2018). Gestión pedagógica y estilos de aprendizaje en estudiantes de la institución educativa primaria N° 70173 glorioso 890, Julio – Puno, 2017. *Universidad César Vallejo.*

Cruz, M. V. (2019). *Influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la Institución Educativa N°16211 Bagua Grande.*

Debeş, G. (2021). the Predictive Power of Emotional Intelligence on Self Efficacy : a Case of School Principals. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 8(1), 148–167.

Graza Chávez, M. (2018). Relaciones interpersonales y clima organizacional en la Institución Educativa N° 2096 “Perú – Japón.” *Universidad César Vallejo.*

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).

Izarra Vielma, D. A. (2018). La responsabilidad del docente: entre el ser funcionario

- y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, 43, 183–195. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>
- Jaramillo Toledo, Y. del P. (2019). *TESIS_Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018*.
- Loayza Díaz, Y. H. (2017). El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla. *Universidad César Vallejo*.
- López Ramírez, E., García Hernández, L. F., & Martínez Iñiguez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 792–812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Lozano Corahua, A. (2019). *CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS CEBAS DEL DISTRITO DE EL TAMBO - HUANCAYO 2018*. 1–177.
- Medina, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. *Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador*, 86.
- Mg. Jurado Enríquez, P. (2019). *Relación entre capacidades pedagógicas y gestión del monitoreo en acompañantes pedagógicos de instituciones multigrado, Ica*.
- MINIGUANO, K. L. T., & CEPEDA, V. E. R. (2018). *RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DENTRO DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS*.
- Munive Perez, E. M. (2021). *Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 3721 Santa Rosa, Ancón - Lim*.
- Muñoz Ponce Denis Daniel. (2021). *La participación de los docentes del área de Comunicación en la gestión institucional de una escuela pública de San Martín de Porres*.
- Ososrio Esteban, P. W. (2018). *Concepciones y prácticas docentes sobre evaluación de los aprendizajes en la Región Junín*.
- Paredes, M. S. (2021). *Marlene SANCHO PAREDES 1 ISSN: 2617-619X. 4, 78–114*.

- Picón, G., González, G., & Paredes, J. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. [Performance and Teacher Training in Digital Competences in Non-Presential Classes During the COVID-19 Pandemic]. *Universidad Privada María Serrana, Asunción*, 1–16.
- Plaza, P., Cesar, Z., Toledo, B., & Moreira Menendez, M. (2019). *Metodología de la investigación*.
- Rogers, H, & Sabarwal, S. (2020). Covid-19: Impacto En La Educacion Y Respuestas De Política Pública. *Reporte Del Banco Mundial*, 1–56.
- Rogers, Halsey, & Sabarwal, S. (n.d.). *COVID-19: IMPACTO POLÍTICA PÚBLICA Y RESPUESTAS DE EN LA EDUCACIÓN*.
- Ruiz, P. (2010). El papel del maestro en el aula. *Temas Para La Educación*, 10, 1–7.
- Sadi Kiler, J. A. (2018). “Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.” *Universidad Cesar Vallejo*.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Bussiness Support Aneth*.
- Seje Jallorana, A. M., Gonzales Sánchez, A., Rivera Cuzco, M., & Huaranga Tello, L. (2021). Satisfacción Docente Y Práctica Pedagógica Durante La Emergencia Sanitaria. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(19), 854–862. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.242>
- Sologuren López, J. (2017). “Una cosa es necesaria” según Nietzsche. *Revista de Filosofía*, 73(73), 351–354.
- Spyropoulou, E., & Koutroukis, T. (2021). Managing open school units amid COVID-19 pandemic through the experiences of greek principals. implications for current and future policies in public education. *Administrative Sciences*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/admsci11030070>
- Torres Pacheco, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente

en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno - 2014 - Perú TT - Education management and its relation with teaching practices in emblematic educational institutions of the city. *Comuni@cción*, 6(2219–7168), 56–64.

Troya Morejòn, I. E., Troya Morejòn, B. E., & Briones Troya, D. T. (2020). EL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (pp. 12–26).

Ucar, R., & Dalgic, S. (2021). Relationship between school principals' strategic leadership characteristics and school teachers' organizational commitment levels. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2021(91), 105–126. <https://doi.org/10.14689/ejer.2021.91.6>

Velasco Choquehuanca, S. E. (2020). *Propuesta basada en la bioneuroemoción para mejorar las relaciones interpersonales entre acompañante pedagógico y el docente a.*

Vera Aguilar, A. J. (2019). *Gestión del trabajo colaborativo y su relación con la práctica pedagógica de docentes de la Unidad Educativa Federico Proaño 2018. TESIS* (pp. 0–3).

Vialart Vidal, M. N. (2020). Estrategias didácticas para la virtualización del proceso enseñanza aprendizaje en tiempos de COVID-19. *Educación Médica Superior*, 34(3).

Villarroel, V. A., & Bruna, D. V. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Formacion Universitaria*, 10(4), 75–96. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000400008>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL EN LA PRACTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DEL DISTRITO DE CIENEGUILLA, 2021																																
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																													
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿De qué manera el clima institucional incide en la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿De qué manera el clima institucional incide en la capacidad pedagógica de las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021?</p> <p>¿De qué manera el clima institucional incide en el aspecto emocional en las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021?</p> <p>¿De qué manera el clima institucional incide</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la incidencia del clima institucional incide en la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la incidencia del clima institucional incide en la capacidad pedagógica de las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021</p> <p>Determinar la incidencia del clima institucional incide en el aspecto emocional de las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021</p> <p>Determinar la incidencia del clima institucional</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>El clima institucional incide en la práctica docente de instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021 .</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>El clima institucional incide capacidad pedagógica de la enseñanza en las Instituciones Educativas del distrito de Cieneguilla - 2021</p> <p>El clima institucional incide en el aspecto emocional de la enseñanza en las Institución Educativas del distrito de Cieneguilla - 2021</p> <p>El clima institucional incide en la responsabilidad de la</p>	<p>Variable 1: CLIMA INSTITUCIONAL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Comunicación</td> <td>-Aceptación</td> <td>1</td> <td rowspan="10"> Ordinal Muy alto: 79 - 95 Alto: 59 - 78 Medio: 39 - 58 Bajo: 19 -38 La encuesta está compuesta por 19 ítems de opción múltiple: Siempre: 5 Casi siempre :4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1 </td> </tr> <tr> <td>-Tiempo y espacio</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>-Comunicación asertiva</td> <td>3, 4,5</td> </tr> <tr> <td>-Respeto</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Motivación</td> <td>-Satisfacción</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>-Reconocimiento</td> <td>8,9,10</td> </tr> <tr> <td>Confianza</td> <td>-Confianza</td> <td>11,12,13</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Participación</td> <td>-Coordinación</td> <td>14,15</td> </tr> <tr> <td>-Responsabilidad</td> <td>16,17</td> </tr> <tr> <td>-Trabajo en equipo</td> <td>18,19</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Comunicación	-Aceptación	1	Ordinal Muy alto: 79 - 95 Alto: 59 - 78 Medio: 39 - 58 Bajo: 19 -38 La encuesta está compuesta por 19 ítems de opción múltiple: Siempre: 5 Casi siempre :4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	-Tiempo y espacio	2	-Comunicación asertiva	3, 4,5	-Respeto	6	Motivación	-Satisfacción	7	-Reconocimiento	8,9,10	Confianza	-Confianza	11,12,13	Participación	-Coordinación	14,15	-Responsabilidad	16,17	-Trabajo en equipo	18,19
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																										
			Comunicación	-Aceptación	1	Ordinal Muy alto: 79 - 95 Alto: 59 - 78 Medio: 39 - 58 Bajo: 19 -38 La encuesta está compuesta por 19 ítems de opción múltiple: Siempre: 5 Casi siempre :4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1																										
				-Tiempo y espacio	2																											
				-Comunicación asertiva	3, 4,5																											
				-Respeto	6																											
			Motivación	-Satisfacción	7																											
				-Reconocimiento	8,9,10																											
			Confianza	-Confianza	11,12,13																											
			Participación	-Coordinación	14,15																											
-Responsabilidad	16,17																															
-Trabajo en equipo	18,19																															
<p>Variable 2: PRACTICA DOCENTE</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Capacidad pedagógica</td> <td>Retroalimentación pedagógica</td> <td>1,2,3</td> <td rowspan="2"> Ordinal Muy alto: 83 - 100 Alto: 62 -82 Medio: 41 - 61 Bajo: 20 - 40 La encuesta está </td> </tr> <tr> <td>Diseño de evolución</td> <td>4,5</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Capacidad pedagógica	Retroalimentación pedagógica	1,2,3	Ordinal Muy alto: 83 - 100 Alto: 62 -82 Medio: 41 - 61 Bajo: 20 - 40 La encuesta está	Diseño de evolución	4,5																			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																													
Capacidad pedagógica	Retroalimentación pedagógica	1,2,3	Ordinal Muy alto: 83 - 100 Alto: 62 -82 Medio: 41 - 61 Bajo: 20 - 40 La encuesta está																													
	Diseño de evolución	4,5																														

<p>en la responsabilidad en instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021?</p> <p>¿De qué manera el clima institucional incide en la relación interpersonal en instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021?</p>	<p>incide en la responsabilidad de las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021</p> <p>Determinar la incidencia del clima institucional incide en las relaciones interpersonales de las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla - 2021</p>	<p>enseñanza de las Instituciones Educativas del distrito de Cieneguilla - 2021</p> <p>El clima institucional incide en la relaciones interpersonales de la enseñanza de las Instituciones Educativas del distrito de Cieneguilla - 2021</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1247 233 1451 328">Aspecto emocional</td> <td data-bbox="1458 233 1682 296">Practica de valores</td> <td data-bbox="1688 233 1839 296">6</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1247 301 1451 328"></td> <td data-bbox="1458 301 1682 328">Escucha activa</td> <td data-bbox="1688 301 1839 328">7,8,9,10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1247 333 1451 437">Responsabilidad</td> <td data-bbox="1458 333 1682 397">Actualización docente</td> <td data-bbox="1688 333 1839 397">11</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1247 402 1451 437"></td> <td data-bbox="1458 402 1682 437">Puntualidad</td> <td data-bbox="1688 402 1839 437">12,13,14,15</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1247 442 1451 596">Relaciones interpersonales</td> <td data-bbox="1458 442 1682 505">Asertividad con los estudiantes</td> <td data-bbox="1688 442 1839 505">16,17,18</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1247 510 1451 596"></td> <td data-bbox="1458 510 1682 596">Actividades interpersonales</td> <td data-bbox="1688 510 1839 596">19, 20</td> </tr> </table>	Aspecto emocional	Practica de valores	6		Escucha activa	7,8,9,10	Responsabilidad	Actualización docente	11		Puntualidad	12,13,14,15	Relaciones interpersonales	Asertividad con los estudiantes	16,17,18		Actividades interpersonales	19, 20	<p>compuesta por 20 ítems de opción múltiple:</p> <p>Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca : 2 Nunca: 1</p>
Aspecto emocional	Practica de valores	6																				
	Escucha activa	7,8,9,10																				
Responsabilidad	Actualización docente	11																				
	Puntualidad	12,13,14,15																				
Relaciones interpersonales	Asertividad con los estudiantes	16,17,18																				
	Actividades interpersonales	19, 20																				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL																			
<p>Tipo: Básica Diseño: No experimental Método: Hipotético - deductivo Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará constituida por docentes de las instituciones educativas particulares del distrito de Cieneguilla, 2021</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Se aplicará una muestra censal virtual</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Se considera toda la población de los cuales participaron de forma voluntaria 50 docentes de los tres niveles educativos</p>	<p>VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL Técnica: Encuesta virtual Instrumentos: cuestionario Autor: Elaboración propia Año: 2021 Monitoreo: noviembre 2021 Ámbito de aplicación: Instituciones educativas particulares Forma de administración: Directa</p> <p>VARIABLE 2: PRÁCTICA DOCENTE Técnica: Encuesta virtual Instrumentos: cuestionario Autor: Elaboración propia Año: 2021</p>	<p>DESCRIPTIVA: DE PRUEBA: Prueba hipótesis Nivel de Significación: Rho Spearman: Inferencial:</p>																			

CUADRO DE OPERATIVIDAD

Variable Independiente: CLIMA INSTITUCIONAL

variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Ítems	Niveles o rangos
CLIMA INSTITUCIONAL	Según (Bris, 2000) menciona que las organizaciones educativas son los lugares en el que confluyen todos los elementos y los factores del sistema, y están ubicadas en contextos complejos y cambiantes con los que deben convivir y a los que deben responder. El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio.	Se ha creado un cuestionario con la estructura de 4 dimensiones donde la primera dimensión es la comunicación que consta de los ítems 1, 2, 3,4,5, y6 ; la segunda dimensión motivación y presenta los ítems 7, 8, 9 y 10 ; la tercera dimensión es la confianza plantea los ítems 11 , 12 y 13 y la cuarta dimensión participación 14, 15 ,16, 17, 18 y 19.	Comunicación	Aceptación	1	Ordinal Muy alto: 79 - 95 Alto: 59 - 78 Medio: 39 - 58 Bajo: 19 -38 La encuesta está compuesta por 19 ítems de opción múltiple: Siempre: 5 Casi siempre :4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1
				Tiempo y espacio	2	
				Comunicación asertiva	3, 4,5	
			Motivación	Respeto	6	
				Satisfacción	7	
			Confianza	Reconocimiento	8,9,10	
				Confianza	11,12,13	
			Participación	Coordinación	14,15	
				Responsabilidad	16,17	
						Trabajo en equipo

CUADRO DE OPERATIVIDAD

Variable Independiente: PRACTICA DOCENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGOS
PRACTICA DOCENTE	De acuerdo con Esteban & Williams, (2018) La práctica maestra se observa desde dos puntos de vista: en primer lugar, como ejercicio docente en la enseñanza, adecuado al proceso formativo y, en segundo lugar, cómo empezar a mejorar y/o actualizar en la práctica de enseñar. En este entorno, la práctica maestra está dedicada a la actividad que ejecuta el profesor en el proceso educativa, especialmente, a los trabajos o desempeños que hace el maestro en temas de evaluación de los aprendizajes, tomando en cuenta que ésa está influida por nuestra concepción, por el entorno social, cultural y, hasta institucional.	Se ha creado un cuestionario con la estructura de 4 dimensiones donde la primera dimensión es la capacidad pedagógica que constas de los ítems 1, 2, 3,4 y 5 ; la segunda dimensión aspecto emocional , presenta los ítems 6 , 7, 8, 9 y 10 ; la tercera dimensión es la responsabilidad plantea los ítems 11 , 12 , 13 , 14 y 15 ; la cuarta dimensión relaciones interpersonales 16, 17, 18 ,19 y 20.	Capacidad pedagógica	Retroalimentación pedagógica	1,2,3	Ordinal Muy alto: 83 - 100 Alto: 62 -82 Medio: 41 - 61 Bajo: 20 - 40 La encuesta está compuesta por 20 ítems de opción múltiple: Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1
				Diseño de evolución	4,5	
			Aspecto emocional	Practica de valores	6	
				Escucha activa	7,8,9,10	
			Responsabilidad	Actualización docente	11	
				Puntualidad	12,13,14,15	
				Asertividad con los estudiantes	16,17,18	
			Relaciones interpersonales	Actividades interpersonales	19, 20	

CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre: 5	Casi siempre: 4	A veces: 3	Casi nunca: 2	Nunca: 1
Comunicación	Consideras que los docentes de la institución donde laboras reciben las propuestas de los directivos de manera asertiva durante la emergencia sanitaria.					
	Observas que los docentes respetan el horario en la Institución Educativa establecida durante la emergencia sanitaria.					
	Los docentes emplean un lenguaje asertivo entre ellos durante la comunicación asincrónicos y sincrónicos.					
	Consideras que tus opiniones e ideas son atendidas durante la emergencia sanitaria.					
	Sientes que en tu institución se practica la escucha activa					
	Creas que las relaciones en los equipos de trabajo designados son adecuadas durante la emergencia sanitaria.					
Motivación	Cree usted que su trabajo es valorado por su institución durante la emergencia sanitaria.					
	Recibe la motivación correspondiente para trabajar durante la emergencia sanitaria.					
	Tu institución valora tus logros profesionales durante la emergencia sanitaria.					
	Recibes reconocimientos acordes a tu desempeño profesional de parte de las autoridades de la institución durante la emergencia sanitaria.					
Confianza	Creas actividades de mejora para tu institución con libertad durante la emergencia sanitaria.					
	Consideras que el clima laboral es el apropiado en tu institución durante la emergencia sanitaria.					
	Siente que eres autónomo para realizar tus actividades en la institución durante la emergencia sanitaria.					
Participación	Consideras que a institución donde laboras ayuda a tu desempeño pedagógico durante la emergencia sanitaria.					
	Existe una buena coordinación entre los docentes y autoridades durante la emergencia sanitaria.					
	Cumple los acuerdos planificados para el desarrollo de actividades durante la emergencia sanitaria.					
	Asumes responsablemente las funciones que se le asignan durante la emergencia sanitaria.					
	Sientes que en tu institución se fortalece el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria.					
	Existen docentes que no contribuyen en el trabajo en equipo para el proyecto propuesto durante la emergencia sanitaria.					

CUESTIONARIO DE PRACTICA DOCENTE

		ESCALA DE MEDICIÓN				
DIMENSIÓN	ÍTEMS	Siempre: 5	Casi siempre: 4	A veces: 3	Casi nunca: 2	Nunca: 1
Capacidad pedagógica	Informa a los padres de familia el progreso académico de sus hijos durante la emergencia sanitaria.					
	Proporciona retroalimentación sincrónica a los estudiantes durante la emergencia sanitaria.					
	Brinda retroalimentación asincrónica a los estudiantes durante la emergencia sanitaria.					
	Aplicas diferentes formas de evaluación para observar lo aprendido durante la emergencia sanitaria.					
	Indagas en conocer las diferentes habilidades de los estudiantes para fortalecer su aprendizaje durante la emergencia sanitaria.					
Aspecto emocional	Fomentas los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración entre los miembros de la institución durante la emergencia sanitaria.					
	Escucha con atención a los estudiantes en horas fuera del horario de clases durante la emergencia sanitaria.					
	Resuelve de manera asertiva las dificultades que presente durante la comunicación asincrónica y sincrónica durante la emergencia sanitaria.					
	Busca en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje durante la emergencia sanitaria					
	Regula todas sus emociones durante sus sesiones de clases durante la emergencia sanitaria.					
Responsabilidad	Realiza actualización docente constantemente para mejorar su desempeño pedagógico durante la emergencia sanitaria.					
	Cumple con el horario de clase establecido durante la emergencia sanitaria.					
	Entrega su material de apoyo pedagógico de manera puntual					
	Entrega los resultados de la evaluación formativa en el tiempo indicado de la institución durante la emergencia sanitaria.					
	Participa de manera asertiva en los grupos de trabajo y comisiones con el fin de mejorar de la vida institucional durante la emergencia sanitaria.					
Relaciones interpersonales	Muestra respeto por las ideas de sus alumnos en clase durante la emergencia sanitaria.					
	Propicia un ambiente adecuado durante la emergencia sanitaria.					
	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes durante la emergencia sanitaria.					
	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
	Se desarrollan ideas en un ambiente de cordialidad durante la emergencia sanitaria.					

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS

Doctora Aracelli del Carmen Gonzáles Sánchez

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima institucional

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A
DIMENSION 1: COMUNICACIÓN													
1	Consideras que los docentes de la institución donde laboras reciben las propuestas de los directivos de manera asertiva durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
2	Observas que los docentes respetan el horario en la Institución Educativa establecida durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
3	Los docentes emplean un lenguaje asertivo entre ellos durante la comunicación asincrónicos y sincrónicos.			X			X			X			
4	Consideras que tus opiniones e ideas son atendidas durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
5	Sientes que en tu institución se practica la escucha activa			X			X			X			
6	Creas que las relaciones en los equipos de trabajo designados son adecuadas durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
DIMENSION 2: MOTIVACIÓN													
7	Crees usted que su trabajo es valorado por su institución durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
8	Recibe la motivación correspondiente para trabajar durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
9	Tu institución valora tus logros profesionales durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
10	Recibes reconocimientos acordes a tu desempeño profesional de parte de las autoridades de la institución durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
DIMENSION 3: CONFIANZA													
11	Creas actividades de mejora para tu institución con libertad durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
12	Consideras que el clima laboral es el apropiado en tu institución durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
13	Sientes que eres autónomo para realizar tus actividades en la institución durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
DIMENSION 4: PARTICIPACIÓN													
14	Consideras que a institución donde laboras ayuda a tu desempeño pedagógico durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
15	Existe una buena coordinación entre los docentes y autoridades durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			

16	Cumple los acuerdos planificados para el desarrollo de actividades durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
17	Assumes responsablemente las funciones que se le asignan durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
18	Sientes que en tu institución se fortalece el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
19	Existen docentes que no contribuyen en el trabajo en equipo para el proyecto propuesto durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Aracelli Gonzales Sánchez

DNI: 06673412

Especialidad del validador: Dra. en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Práctica docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A
DIMENSION 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA													
1	Informa a los padres de familia el progreso académico de sus hijos durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
2	Proporciona retroalimentación sincrónica a los estudiantes durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
3	Brinda retroalimentación sincrónica a los estudiantes durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
4	Aplicas diferentes formas de evaluación para observar lo aprendido durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
5	Indagas en conocer las diferentes habilidades del estudiante para fortalecer su aprendizaje durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
DIMENSION 2: ASPECTO EMOCIONAL													
6	Fomentas los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración entre los miembros de la institución durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
7	Escucha con atención a los estudiantes en horas fuera del horario de clases durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
8	Resuelve de manera asertiva las dificultades que presente durante la comunicación asincrónica y sincrónica durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
9	Busca en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
10	Regula todas sus emociones durante sus sesiones de clases durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD													
11	Realiza actualización docente constantemente para mejorar su desempeño pedagógico durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
12	Cumple con el horario de clase establecido durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
13	Entrega su material de apoyo pedagógico de manera puntual			X			X			X			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

14	Entrega los resultados de la evaluación formativa en el tiempo indicado de la institución durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
15	Participa de manera asertiva en los grupos de trabajo y comisiones con el fin de mejorar de la vida institucional durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES													
16	Muestra respeto por las ideas de sus alumnos en clase durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
17	Propicia un ambiente adecuado durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
18	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			
19	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.			X			X			X			
20	ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad durante la emergencia sanitaria.			X			X			X			

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Aracelli Gonzales Sánchez

DNI: 06673412

Especialidad del validador: Dra. en Educación

02 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems

Firma del Experto Informante.

Magister Berrocal Villegas , Estrella

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima institucional

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A
DIMENSION 1: COMUNICACIÓN													
1	Consideras que los docentes de la institución donde laboras reciben las propuestas de los directivos de manera asertiva durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
2	Observas que los docentes respetan el horario en la Institución Educativa establecida durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
3	Los docentes emplean un lenguaje asertivo entre ellos durante la comunicación asincrónica y sincrónica.			X				X			X		
4	Consideras que tus opiniones e ideas son atendidas durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
5	Sientes que en tu institución se practica la escucha activa.			X				X			X		
6	Creas que las relaciones en los equipos de trabajo designados son adecuadas durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
DIMENSION 2: MOTIVACIÓN													
7	Creas que tu trabajo es valorado por su institución durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
8	Recibes la motivación correspondiente para trabajar durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
9	Tu institución valora tus logros profesionales durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
10	Recibes reconocimientos acordes a tu desempeño profesional de parte de las autoridades de la institución durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
DIMENSION 3: CONFIANZA													
11	Creas actividades de mejora para tu institución con libertad durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
12	Consideras que el clima laboral es el apropiado en tu institución durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
13	Sientes que eres autónomo para realizar tus actividades en la institución durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
DIMENSION 4: PARTICIPACIÓN													
14	Consideras que a Institución donde laboras ayuda a tu desempeño pedagógico durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
15	Existe una buena coordinación entre los docentes y autoridades durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

16	Cumple los acuerdos planificados para el desarrollo de actividades durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
17	Asume responsablemente las funciones que se le asignan durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
18	Sientes que en tu institución se fortalece el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
19	Existen docentes que no contribuyen en el trabajo en equipo para el proyecto propuesto durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Berrocal Villegas Estrella

DNI: 42461718

Especialidad del validador: Maestría en Evaluación y Acreditación para la Calidad Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Magister Estrella Berrocal
Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Práctica docente

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A
DIMENSION 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA													
1	Informa a los padres de familia el progreso académico de sus hijos durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
2	Proporciona retroalimentación sincrónica a los estudiantes durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
3	Brinda retroalimentación sincrónica a los estudiantes durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
4	Aplica diferentes formas de evaluación para observar lo aprendido durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
5	Incuye en conocer las diferentes habilidades del estudiante para fortalecer su aprendizaje durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
DIMENSION 2: ASPECTO EMOCIONAL													
6	Fomenta los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración entre los miembros de la institución durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
7	Escucha con atención a los estudiantes en horas fuera del horario de clases durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
8	Resuelve de manera asertiva las dificultades que presente durante la comunicación asincrónica y sincrónica durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
9	Busca en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
10	Regula todas sus emociones durante sus sesiones de clases durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD													
11	Realiza actualización docente constantemente para mejorar su desempeño pedagógico durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
12	Cumple con el horario de clase establecido durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
13	Entrega su material de apoyo pedagógico de manera puntual.			X				X			X		

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

14	Entrega los resultados de la evaluación formativa en el tiempo indicado de la institución durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
15	Participa de manera asertiva en los grupos de trabajo y comisiones con el fin de mejorar de la vida institucional durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES													
16	Muestra respeto por las ideas de sus alumnos en clase durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
17	Propicia un ambiente adecuado durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
18	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		
19	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.			X				X			X		
20	Ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad durante la emergencia sanitaria.			X				X			X		

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Berrocal Villegas Estrella

DNI: 42461718

Especialidad del validador:

02 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems

Magister Estrella Berrocal
Firma del Experto Informante.

Doctora Pino Villareal , Silvia

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima institucional

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias	
		MD	D	A	MA	D	A	MA	MD	D		A
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN												
1	Consideras que los docentes de la institución donde laboras reciben las propuestas de los directivos de manera asertiva durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
2	Observas que los docentes respetan el horario en la Institución Educativa establecida durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
3	Los docentes emplean un lenguaje asertivo entre ellos durante la comunicación asincrónicos y sincrónicos.			X			X				X	
4	Consideras que tus opiniones e ideas son atendidas durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
5	Sientes que en tu institución se practica la escucha activa			X			X				X	
6	Creas que las relaciones en los equipos de trabajo designados son adecuadas durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN												
7	Creo usted que su trabajo es valorado por su institución durante la emergencia sanitaria			X			X				X	
8	Recibe la motivación correspondiente para trabajar durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
9	Tu institución valora tus logros profesionales durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
10	Recibes reconocimientos acordes a tu desempeño profesional de parte de las autoridades de la institución durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
DIMENSIÓN 3: CONFIANZA												
11	Creas actividades de mejora para tu institución con libertad durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
12	Consideras que el clima laboral es el apropiado en tu institución durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
13	Sientes que eres autónomo para realizar tus actividades en la institución durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN												
14	Consideras que a institución donde laboras ayuda a tu desempeño pedagógico durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
15	Existe una buena coordinación entre los docentes y autoridades durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Práctica docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias	
		MD	D	A	MA	D	A	MA	MD	D		A
DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD PEDAGÓGICA												
1	Informa a los padres de familia el progreso académico de sus hijos durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
2	Proporciona retroalimentación sincrónica a los estudiantes durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
3	Brinda retroalimentación sincrónica a los estudiantes durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
4	Aplicas diferentes formas de evaluación para observar lo aprendido durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
5	Indagas en conocer las diferentes habilidades del estudiante para fortalecer su aprendizaje durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
DIMENSIÓN 2: ASPECTO EMOCIONAL												
6	Fomentas los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración entre los miembros de la institución durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
7	Escucha con atención a los estudiantes en horas fuera del horario de clases durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
8	Resuelve de manera asertiva las dificultades que presente durante la comunicación asincrónica y sincrónica durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
9	Busca en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje durante la emergencia sanitaria			X			X				X	
10	Regula todas sus emociones durante sus sesiones de clases durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD												
11	Realiza actualización docente constantemente para mejorar su desempeño pedagógico durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
12	Cumple con el horario de clase establecido durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	
13	Entrega su material de apoyo pedagógico de manera puntual			X			X				X	
14	Entrega los resultados de la evaluación formativa en el tiempo indicado de la institución durante la emergencia sanitaria.			X			X				X	

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

16	Cumple los acuerdos planificados para el desarrollo de actividades durante la emergencia sanitaria.		X			X				X	
17	Assumes responsablemente las funciones que se le asignan durante la emergencia sanitaria.		X			X				X	
18	Sientes que en tu institución se fortalece el trabajo en equipo durante la emergencia sanitaria.		X			X				X	
19	Existen docentes que no contribuyen en el trabajo en equipo para el proyecto propuesto durante la emergencia sanitaria.		X			X				X	

Observaciones: Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. SILVIA PINO VILLARREAL DNI: 07650683

Especialidad del validador: Dra. en CIENCIAS DE LA EDUCACION

Prof. P. Villareal
 Firma del Experto Informante

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

15	Participa de manera asertiva en los grupos de trabajo y comisiones con el fin de mejorar de la vida institucional durante la emergencia sanitaria.		X			X				X	
DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES											
16	Muestra respeto por las ideas de sus alumnos en clase durante la emergencia sanitaria.		X			X				X	
17	Propicia un ambiente adecuado durante la emergencia sanitaria.		X			X				X	
18	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes durante la emergencia sanitaria.		X			X				X	
19	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.		X			X				X	
20	Ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad durante la emergencia sanitaria.		X			X				X	

Observaciones: Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. SILVIA PINO VILLARREAL DNI: 07650683

Especialidad del validador: Dra. en CIENCIAS DE LA EDUCACION

Prof. P. Villareal
 Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 24 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 256 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Lic. Bryan Gabriel Flores Hidalgo
I.E.P * BLAISE PASCAL - CIENEGUILLA
Gerente General
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **JUSCAMAITA RICO MARLENE** con N° DNI 43320555 y código de matrícula N° **7002516214**, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

CLIMA INSTITUCIONAL EN LA PRACTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DEL DISTRITO DE CIENEGUILLA - 2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Helga Ruth Majo Marmón". Below the signature is a printed name and title: "Dra. Helga Ruth Majo Marmón", "Jefa de la Escuela de Posgrado", and "Campus Lima Ate".

Dra. Helga Ruth Majo Marmón
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

ENCUESTA VIRTUAL Y CONSENTIMIENTO

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Sección 1 de 4

ENCUESTA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA PRACTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Esta encuesta es ANÓNIMA, dirigida para docentes de los colegios privados del distrito de Cieneguilla, solicitamos que seas sincero en las respuestas. Además, nos comprometemos que dicha información es solo para uso de investigación y estrictamente confidencial.

Se agradece de antemano su colaboración y comprensión.

Escala de valoración:

NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 A VECES = 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5

Nota: Esta encuesta es para el estudio del Maestría de Educación de la Universidad César Vallejo

Sección 3 de 4

ENCUESTA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA PRACTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ENCUESTA PRACTICA DOCENTE

Esta encuesta es ANÓNIMA, dirigida para docentes de los colegios privados del distrito de Cieneguilla, solicitamos que seas sincero en las respuestas. Además, nos comprometemos que dicha información es solo para uso de investigación y estrictamente confidencial.

Se agradece de antemano su colaboración y comprensión.

Escala de valoración:

NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 A VECES = 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5

Nota: Esta encuesta es para el estudio del Maestría de Educación de la Universidad César Vallejo

Al rellenar esta encuesta doy mi consentimiento para el uso de esta información solo con fines académicos *

- Sí
- No

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

	CLIMA INSTITUCIONAL																		
	COMUNICACIÓN						MOTIVACIÓN				CONFIANZA			PARTICIPACIÓN					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Marca temporal	Consideras que los docentes de la institución donde laboras	Observas que los docentes respetan el horario en la Institución	Los docentes emplean un lenguaje asertivo entre ellos	Consideras que tus opiniones e ideas son atendidas durante la	Sientes que en tu institución se practica la escucha activa	Crees que las relaciones en los equipos de trabajo designados son	Crees que tu trabajo es valorado por su institución durante la	Recibes motivación para trabajar durante la	Recibes la retroalimentación profesional durante la	Reconoces los logros de tu desempeño profesional	Creas actividades de mejora para tu institución con libertad	Consideras que el clima laboral es apropiado en tu institución	Sientes que eres autónomo para realizar actividades en la	Consideras que a una buena coordinación entre los docentes y	Existen acuerdos planificados para el desarrollo de la actividad	Cumple los acuerdos planificados para el desarrollo de la actividad	Asumes responsabilidades durante la	Sientes que en tu institución se fortalece el trabajo en equipo durante la	Existen docentes que no contribuyen en el trabajo en equipo para el
10/21/2021 14:49:38	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	2
10/21/2021 14:54:38	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	2
10/21/2021 14:55:09	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4
10/21/2021 15:03:32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
10/21/2021 15:05:46	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3
10/21/2021 15:29:20	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2
10/21/2021 15:38:32	3	3	4	3	4	4	3	3	2	1	2	3	4	4	4	4	5	4	4
10/21/2021 15:59:44	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
10/21/2021 16:04:11	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3
10/21/2021 16:10:15	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10/21/2021 16:21:17	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
10/21/2021 17:13:13	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3
10/21/2021 17:25:56	3	2	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3
10/21/2021 17:41:51	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	3
10/21/2021 18:02:09	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2
10/21/2021 18:06:57	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4
10/21/2021 18:17:48	3	5	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	2	2	5	3	4
10/21/2021 18:21:03	3	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
10/21/2021 18:26:30	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3
10/21/2021 19:15:44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
10/21/2021 19:30:59	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	2	2	3	2	4
10/21/2021 19:33:03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
10/21/2021 19:47:52	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3
10/21/2021 19:59:29	4	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	1	2	4	5	4	3

Escala: MARLENE

Escala: MARLENE - Resumen de procesamiento de casos - octubre 21, 2021

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	24	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Escala: MARLENE

Escala: MARLENE - Estadísticas de fiabilidad - octubre 21, 2021

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,947	,947	19

	PRACTICA DOCENTE																			
	CAPACIDAD PEDAGOGICA					ASPECTO EMOCIONAL					RESPONSABILIDAD					ELACIONES INTERPERSONALE				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Marca temporal	Norma a la que se refieren los padres de familia durante la emergencia	Proporciona retroalimentación al progreso académico de sus hijos durante la emergencia	Dirige retroalimentación sincrónica a los estudiantes durante la emergencia	Aplica diferentes formas de evaluación para observar lo aprendido durante la emergencia	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración	Muestra interés por conocer los valores de los estudiantes para fortalecer la colaboración
10/21/2021 14:49:38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
10/21/2021 14:54:38	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
10/21/2021 14:55:09	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4
10/21/2021 15:03:32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10/21/2021 15:05:46	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
10/21/2021 15:29:20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10/21/2021 15:38:32	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4
10/21/2021 15:59:44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
10/21/2021 16:04:11	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
10/21/2021 16:10:15	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
10/21/2021 16:21:17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10/21/2021 17:13:13	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	5	5	5	3	4
10/21/2021 17:25:56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
10/21/2021 17:41:51	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10/21/2021 18:02:09	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
10/21/2021 18:06:57	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10/21/2021 18:17:48	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
10/21/2021 18:21:03	2	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4
10/21/2021 18:26:30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10/21/2021 19:15:44	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
10/21/2021 19:30:59	2	3	3	1	1	3	1	4	3	5	5	1	5	1	3	5	5	5	2	2
10/21/2021 19:33:03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10/21/2021 19:47:52	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5
10/21/2021 19:59:29	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5

Escala: MARLENE 2

Escala: MARLENE 2 - Resumen de procesamiento de casos - octubre 21, 2021

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	21	87,5
Excluido ^a	3	12,5
Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Escala: MARLENE 2

Escala: MARLENE 2 - Estadísticas de fiabilidad - octubre 21, 2021

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,948	,949	20

TURNITIN

This screenshot shows a Turnitin Draft Coach interface for a document titled "TURNITIN". The document is open in a Google Docs editor. The Turnitin sidebar on the right displays an overall similarity score of 37%. The document content includes sections on ethical aspects, hypotheses, and conclusions. The Turnitin sidebar also shows a list of sources with a similarity score of 10% from "repositorio.ucv.edu.pe".

Document Title: TURNITIN

Overall Similarity: 37%

Last checked: Dec 19 8:32 PM -05

What should I do with my score?

1 repositorio.ucv.edu.pe 10%

2 of 63

Run New Similarity Check

View Full Report

This screenshot shows a Turnitin Draft Coach interface for a document titled "turnitin 8". The document is open in a Google Docs editor. The Turnitin sidebar on the right displays an overall similarity score of 23%. The document content includes the logo of Universidad César Vallejo and the title "INFORME DE INVESTIGACION". The Turnitin sidebar also shows a list of sources with similarity scores of 5%, 1%, and 1%.

Document Title: turnitin 8

Overall Similarity: 23%

Last checked: Dec 20 8:02 PM -05

What should I do with my score?

1 repositorio.ucv.edu.pe 5%

2 library.co 1%

3 hdl.handle.net 1%

Run New Similarity Check

View Full Report