

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
SECCIÓN DE POSGRADO



**Clima Institucional y desempeño docente de la Institución
Educativa N° 20475 Los Pelones – Barranca 2018**

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

Autora

Vásquez Reyes, Mirtha Juvisa

Asesor

Robles Villanueva, Oscar Antonio

Código Orcid_Asesor

0000-0002-4121-297X

Chimbote – Perú

2018

Índice

1. Palabras Clave	i
2. Título	ii
3. Resumen	iii
4. Abstract	iv
5. Introducción	01
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	01
5.1.1. Antecedentes	01
5.1.2. Fundamentación teórica y científica	05
5.2. Justificación de la investigación	14
5.3. Problema	15
5.4. Conceptualización y Operacionalización de Variables	16
5.4.1. Definición conceptual	16
5.4.2. Definición operacional	16
5.4.3. Operacionalización de las variables	17
5.5. Hipótesis	18
5.6. Objetivos	18
5.6.1. Objetivo general	18
5.6.2. Objetivos específicos	18
6. Metodología Del Trabajo	19
6.1. Tipo y Diseño de Investigación	19
6.2. Población y muestra	19
6.2.1. Población	19
6.2.2. Muestra	20
6.3. Técnicas e instrumentos	20
6.3.1. Técnicas	20
6.3.2. Instrumentos	20
6.4. Procedimiento y análisis de la información	21

7. Resultados.....	22
7.1. Presentación de Resultados.....	22
7.2. Prueba de Verificación de Hipótesis.....	24
8. Análisis y Discusión.....	25
9. Conclusiones y Recomendaciones.....	26
9.1. Conclusiones.....	26
9.2. Recomendaciones.....	27
10. Referencias Bibliográficas.....	28
11. Anexos y Apéndices.....	32

1. Palabras clave:

Tema	Clima institucional- desempeño docente
Especialidad	Educación Superior

Keywords

Theme	Institutional climate teaching performance
Specialty	Higher education

Línea de investigación:

Línea	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Educación y calidad educativa	5. Ciencias sociales	5,9. Otras ciencias sociales	Ciencias sociales interdisciplinarias

2. Título:

**Clima Institucional y desempeño docente en la Institución
Educativa N° 20475 Los Pelones – 2018**

Title:

**Institutional climate and teaching performance in the
Institution Educativa N° 20475 Los Pelones - 2018**

3. Resumen

El proyecto de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en los estudiantes de la I.E. N° 20475 Los Pelones – 2018. El tipo de investigación es correlacional, y su diseño de investigación es no experimental - transaccional correlacional, se consideró una muestra de 50 estudiantes, luego de desarrollar la estadística pertinente en los resultados se obtuvo una correlación de Pearson de 0.698, aceptándose la hipótesis alterna y se determinó que existe una relación de significatividad positiva media entre las variables.

4. Abstrac

The purpose of the research project was to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance in the I.E. N° 20475 Los Pelones - 2018. The type of research is Correlational, and its research design is Non-experimental - correlational transactional, it was considered a sample of 50 students, after developing the relevant statistics in the results a Pearson correlation was obtained from 0.698, accepting the alternative hypothesis and it was determined that there is a relationship of mean positive significance between the variables.

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Bustamante (2017) desarrolló su investigación, tipo descriptivo correlacional, con 60 docentes como muestra y aplicó un cuestionario para recolectar la información. Luego del procesamiento de la data estadística, entre sus conclusiones, destaca: i) Concorre correlación positiva baja en las variables de estudio, siendo esta una relación importante entre ambas; ii) Respecto a la edad y el sexo de los profesores no evidencia prevalencia trascendental con clima organizacional, pero; en experiencia laboral incide prioritariamente con clima organizacional; iii) En cuanto al sexo, edad y experiencia del profesor carecen de relación significativa en cuanto al desempeño del docente; iv) Entre el desempeño del profesor y liderazgo directivo se evidencia un vínculo importante a nivel positivo bajo; v) Respecto a la planificación estratégica y cómo el docente se desempeña, existe un vínculo positivo bajo con un cierto nivel de significancia. (p. 98)

Espejo (2016) en su estudio, con una muestra de 52 colaboradores de la entidad, utilizó el cuestionario para recolectar la información requerida, concluyendo: i) El clima institucional interviene directa y significativamente en el desempeño laboral con un 78.9%; ii) En cuanto a la estructura de gestión, con un 60.6 % se estableció su influencia directa y significativa con clima organizacional, en la muestra analizada, con instrumentos para gestionar inadaptados a su realidad; iii) Se identificó que un 63.4% de los cuestionarios indican que la carencia de responsabilidad tiene efectos directos y significativos en el clima organizacional de la I.E.; iv) Según datos recopilados, un 80.5 % indica que cuando los colaboradores son recompensados, este estímulo; influye significativamente en un clima organizacional inadecuado, con manifestaciones de insatisfacción por la remuneración percibida y por la diversidad de modalidades de contratación laboral; v) Un 86.2% señala que existe influencia directa del desafío y éste afecta de manera significativa en el clima organizacional, con colaboradores despreocupados por mejorar y ofrecer un mejor servicio por qué no avizoran cambios estimulantes para su desempeño.

Gambini (2015), investigó, grado de relación de gestión de educación en Valores y desarrollo de habilidades actitudinales en los discentes, su diseño metodológico fue una investigación no experimental correlacional cuantitativa, trabajó con 160 estudiantes como muestra y la entrevista para recolectar información; determinando lo siguiente: i) Nuestra sociedad tiene comportamientos independientes sin observar las reglas generales, con elevados niveles de violencia, por lo que los desafíos de los docentes es la formación en valores que evidencien acciones de reconocimiento de sus actos, acatamiento de las normas, adhesión a causas nobles, participación en la toma de decisiones, integridad en sus actuaciones, entre otras; ii) Actualmente, la sociedad tiene como atributo la fragilidad en su fe y valores, titubeante ante la existencia humana, poca confianza en sus instituciones, con falta de compromiso para asumir compromisos y con actitudes egoístas, esto quiere decir que tiene escasos valores, por lo que el docente, dentro de su espacio de trabajo, debe desplegar su energía en la promoción de los valores.

Corimayhua (2019) en su trabajo de posgrado “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la variable cultura organizacional y la variable satisfacción laboral en los docentes. La investigación abarcó un tipo cuantitativo, mientras que su diseño fue transversal. Se trabajó con una muestra de 200 docentes que fueron seleccionados de manera no aleatoria probabilística. Se aplicaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, y para probar su confiabilidad se utilizó el coeficiente de Aiken y el coeficiente alfa de Cronbach. Como resultado se pudo obtener que ambas variables se relacionan de manera moderada ($p < 0.05$). Por lo tanto, la hipótesis nula planteada es rechazada.

Por su parte, Vega (2019) en su estudio “Relación entre el clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes y administrativos de una Institución Educativa Tecnológica Superior de Lima” planteó como objetivo fundamental determinar la relación entre las variables clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional. La metodología fue la siguiente: de tipo cuantitativa y de diseño no experimental transversal, estuvo conformada por una muestra de 169 docentes y 137 trabajadores administrativos. Como instrumentos de

recolección de datos se utilizaron el Test de Satisfacción Laboral y el Cuestionario del Clima Laboral. Como resultado se pudo comprobar que todas las variables se relacionan de manera significativa, así como también en cada una de sus dimensiones.

Esaine (2016) en su trabajo “Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana en el 2015” tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional en los docentes. De tipo cuantitativo y de diseño pre experimental, se trabajó con una muestra de 90 docentes. Mientras que para la recolección de los datos se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable. Como resultado se obtiene un coeficiente de correlación de 0,672% por lo tanto, existe una relación significativa directa entre las variables.

Ortiz, (2017), planteó como objetivo general determinar la existencia o no de relación entre las variables clima organizacional, desempeño docente, realizada en la IE N° 148: “Víctor Raúl Haya de la Torre”, en la ciudad de Lima. En esta investigación, la muestra la conformaron 78 docentes de la misma institución. La investigación se caracterizó por ser de tipo básico con diseño no experimental. Ambas variables, (desempeño docente y clima organizacional), fueron evaluadas por medio de instrumentos previamente validados en otras investigaciones. El análisis estadístico dio evidencias que existe una relación significativa con coeficiente $r=0.8$ entre ambas variables consideradas para el estudio. Teniendo en consideración un nivel de significancia de 0.01, el p valor de 0,000 dejó clara la afirmación de la hipótesis alterna, porque a mayor nivel de la variable clima organizacional, los docentes de la IE N°148 Víctor Raúl Haya de la Torre, desarrollarán mayor nivel de desempeño docente.

Briones, (2018) en cuya investigación se plantea determinar si el desempeño docente se relaciona con el clima organizacional de la IE: “Miguel González Chávez”, ubicada en Granja Porcón, Cajamarca. En esta investigación, la hipótesis planteó que en el caso de existir una interacción positiva y directa entre las variables: clima organizacional, desempeño docente, entonces es muy probable que también se logre en dicha institución, un clima favorable. También es importante mencionar que en lo

referente al desempeño docente se consideró el denominado Comportamiento Organizacional de Stephen P. Robbins, el Pensamiento Sistémico de Peter Senge, y el Marco del Buen Desempeño Docente. La variable Clima Organizacional tuvo su base en la Teoría de la Administración General, y respectivamente en el Enfoque Sistémico de Chiavenato. En lo referente al diseño de investigación, el mismo fue transeccional, descriptivo correlacional. La estadística estuvo basada en la prueba de Chi-cuadrada y el coeficiente de correlación de Pearson; con las cuales se pudo determinar en qué grado ambas variables de estudio se asocian. La evaluación se llevó a cabo a través de la encuesta y observación. Entre los instrumentos utilizados destacan el cuestionario con escalas tipo Likert. La conclusión se resume a la existencia de relación significativa positiva fuerte; en este caso, el coeficiente de correlación de Pearson r , fue de 0,91.

Finalmente Medina, (2017) en uno de sus estudios que desarrolló en la UEP, Santo Domingo de Guzmán, ubicada en la ciudad de Quito, se planteó determinar la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño docente. Para ello, llevó a cabo una investigación descriptiva, con uso de la correlación de Pearson. La muestra la formaron 50 docentes de la UE Santo Domingo de Guzmán que para esto se llevó a cabo un cuestionario de HayMcBer conformado por 90 reactivos, orientados a medir básicamente la percepción de parte de los trabajadores respecto a las dimensiones: flexibilidad, estándares, claridad, responsabilidad y recompensas. La evaluación de la variable desempeño docente se desarrolló mediante el uso de cuatro instrumentos institucionales, cuya elaboración estuvo basada en lineamientos del Ministerio de Educación; las mismas que consideran las dimensiones: Gestión, dominio disciplinar, compromiso ético y desarrollo profesional. Los resultados logrados a partir de la medición del clima organizacional develaron la existencia de dos microclimas (Básica y Colegio), en el interior de la institución. Resultando una brecha mayor respecto a todas las dimensiones en la Básica. La evaluación de desempeño docente, por su parte, mostró una ubicación de nivel medio, permitiéndose de esta manera el cumplimiento de los estándares de calidad, a la institución educativa. En lo referente al resultado de estudio de correlación, se logró determinar que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional sobre el respectivo desempeño docente.

5.1.2. Fundamentación teórica y científica

5.1.2.1. Clima Institucional

Denominado clima organizacional o ambiente laboral. Minedu (2017) manifiesta que es la apreciación que tiene cada miembro con relación a su institución, con respecto al ambiente y estructura organizacional. Lo que establece determinada actitud o comportamiento. Rojas (2010) afirma que es la agrupación de características del ámbito laboral, que los trabajadores perciben y asumen como agente principal influyente en su desenvolvimiento.

1. Teoría de los sistemas

Likert (1961) manifiesta que el proceder de los colaboradores, es el resultado de las características de la organización y del comportamiento administrativo, visto desde la óptica de ellos. En conclusión, es la percepción del colaborador lo que determinará su comportamiento.

Factores que ejercen influencia en la percepción de cada colaborador del ambiente laboral:

- a. Los parámetros relacionados con el contexto, avance tecnológico y estructura organizacional.
- b. La posición de autoridad que cada colaborador desempeña en la organización, y el monto de su remuneración.
- c. Personalidad, actitud y grado de satisfacción.
- d. La impresión del ambiente laboral que tiene cada miembro de la organización.

Estos factores explican la razón de los microclimas en toda organización.

2. Teoría de los dos factores:

Herzberg (1959) señala que para que el colaborador se sienta satisfecho y realizado, son necesarios:

Los factores de higiene. - Relacionados a elementos externos, como la condición física del trabajo, el tipo de supervisión, la remuneración, las relaciones interpersonales, el tipo de administración, etc.

Los factores motivadores. - Relacionados a la satisfacción personal, como oportunidad de ascenso, superación profesional, incentivos, reconocimiento a su labor, etc.

Es indispensable para todo colaborador satisfacer su necesidad de motivación, lo que lo ayudará a sentirse motivado y realizado como persona y profesional.

C. Tipos

Vargas (2010) los define como:

Clima tipo Autoritario – Explotador:

La plana jerárquica se encarga de tomar todo tipo de decisiones, para luego hacerlas llegar a los colaboradores, quienes trabajan en un ambiente de temor al castigo o a una llamada de atención. Sólo en ocasiones reciben estímulos o incentivos.

Clima tipo Autoritario – Paternalista:

La plana jerárquica se encarga de tomar algunas decisiones y considerando otras con los colaboradores, dando la impresión de laborar en una institución estructurada y estable.

Clima tipo Participativo – Consultivo:

La plana jerárquica se encarga de tomar decisiones importantes, permitiendo a los colaboradores tomar decisiones específicas en un nivel inferior, confiando en su criterio. Existen los estímulos y sanciones. Los colaboradores buscan satisfacer su necesidad de estima y logro.

Clima tipo Participativo – en Grupo:

La plana jerárquica confía en sus colaboradores, y las decisiones son tomadas por ellos, en todos los niveles de la organización. De esa manera se logra su participación e identificación con la institución. Los colaboradores se sienten satisfechos y como consecuencia se alcanza una mayor productividad.

Clima institucional Dimensiones

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) han considerado las siguientes:

a. Comportamiento Institucional, está basado en las normas de la institución (Reglamento Institucional), que todo colaborador debe cumplir con la actitud adecuada, con una personalidad basada en valores y manejando apropiadamente la presión laboral. En toda institución surgen conflictos, como consecuencia de diferencias personales y disputas por normas institucionales, afectando el clima institucional.

b. Capacidad Organizacional. es el potencial de determinada organización, para actuar usando sus recursos con el objetivo de realizar determinada actividad y obtener ventajas. Así mismo, para examinar cómo se manejan las relaciones humanas y su interacción con el desempeño laboral.

c. Dinámica Institucional, en toda IE se exponen problemas y se buscan soluciones, tanto en circunstancias favorables como desfavorables, aplicando determinada estrategia o mecanismo y la capacidad de acción decidida por la institución.

D. Importancia

El tener un buen clima institucional, promueve la convivencia pacífica, la adaptación, fomenta el éxito de las metas educacionales centradas en el desarrollo personal, promueve la creatividad e innovación y genera mayor productividad

Por otro lado, el tener un bajo clima institucional, fomenta la apatía, la indiferencia y baja productividad, en ocasiones se torna en disconformidad, agresión e indisciplina. (Gibson, Ivancevich y Donnelly,2001)

Palomino y Rogger (2001) señalan que el clima organizacional positivo, logra mayor productividad y un ambiente laboral de alto nivel, que contribuye de manera importante con el éxito de la institución.

El clima organizacional en los colegios, es símbolo de eficacia y objetividad, contribuye a mejorar el aprendizaje en los estudiantes, a la equidad social y a evitar los actos de violencia en los centros educativos. (Creemers y Reezigt, 2003)

E. Factores fundamentales que influyen en el clima institucional

Los factores que influyen son:

Contexto, tecnología y estructura.

Posición jerárquica y sueldo.

Personalidad, actitud y grado de satisfacción.

La manera como percibe el clima organizacional (Rojas, 2010, p.45)

Variables que pueden determinar las características de la organización:

Causales. Determinan la dirección en la que determinada organización progresa y los logros que alcanza.

Intermedias. Muestran el aspecto interno y las fortalezas de la organización.

Finales. Son las variables dependientes, resultado del efecto conjunto de las variables causales e intermedia.

5.1.2.2. Desempeño docente

A continuación, se describen aspectos fundamentales al momento de planificar, ejecutar y analizar los resultados de la evaluación docente. Es necesario revisar y meditar en relación a estos con la finalidad de afianzar la cultura evaluativa institucionalmente.

El eje fundamental en el proceso de formación en el sistema educativo superior es el desempeño docente; es necesario el análisis y evaluación del mismo de un modo concreto y encarnado. Teniendo en consideración lo ya mencionado, se eligió como población a los profesores de la Escuela de Administración de la USP, sede Chimbote. La evaluación se hace desde la perspectiva de los estudiantes. Aquí

presentamos los presupuestos teóricos en los que se basa el ser del desempeño docente, con el fin de sustentar los resultados obtenidos de diversas investigaciones en relación al hecho educativo.

La evaluación del desempeño docente nos da la oportunidad de expandir horizontes y reflexionar sobre la labor de educar y el perfil docente ideal. Rodríguez (199) menciona que mediante esta evaluación se da valor al curso de la acción. Esta es la creación de juicios sobre estructuras, productos, procesos y normas a fin de corregir convenientemente aquello que no permite el logro de objetivos.

Podemos definir la evaluación del desempeño docente como un proceso sistemático mediante el que se obtienen datos fiables para medir el efecto educativo en los estudiantes producido por la labor docente, entiéndase: capacidad de enseñar, responsabilidad, manejo del contenido y relación interpersonal con sus estudiantes, pares y directivos.

Este proceso, por lo tanto, consiste en conocer una realidad en constante movimiento en la que influyen elementos evidentes y no tan evidentes. Esta evaluación ayuda a resaltar las situaciones que crean conflicto en las acciones del docente; se convierte en una herramienta frecuente y útil en la mejora del proceso del aprendizaje. Propone, a su vez, la hipótesis de mejora tomando datos e información que tienen como fundamento la investigación, se busca dar un juicio valorativo en relación a la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente que se está evaluando. Ahora bien, esta evaluación no debe percibirse como una estrategia de vigilancia o control jerárquico, sino como una manera de estimular el perfeccionamiento docente, como una herramienta de apoyo para identificar las cualidades que hacen ideal a un maestro y generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

Este proceso, de acuerdo a la perspectiva planteada, se asume como una opción de reflexión que tiene como propósito mejorar la calidad del sistema educativo y del perfil del docente; para que esto funcione, la evaluación debe entenderse y situarse de manera adecuada. Birkenbihl (1990), resalta la necesidad de trabajar las potencialidades de desarrollo del educador y de los alumnos. Indica que el educador

tiene que detectar las fortalezas de cada estudiante y aprovechar tales para el proceso de aprendizaje, ya que el individuo se siente alentado cuando elogian sus cualidades, este es un estímulo para el alumno en el aprendizaje.

A.- ¿Qué se entiende por evaluar?

Primero, debemos conocer el rol y funciones de la evaluación y quién es el beneficiado de aplicarla. Es un proceso estructurado que analiza y reflexiona permitiendo entender la razón del objeto de estudio y dar juicios de valor en relación a este, con el fin de ayudar a la mejora, en este caso, del docente (Ruiz, 1999).

B.- Características de la evaluación

- a) Integral, evalúa diferentes aspectos de las funciones que cumple el maestro. Desde la forma en la que organiza su labor hasta su relación con los alumnos.
- b) Permanente, pues solo siendo constante tendrá la capacidad de señalar fortalezas y dificultades.
- c) Participativa, están involucrados los colectivos docentes y estudiantiles.
- d) Contextual, debe adecuarse a la realidad de la IE.

C.- Funciones de la evaluación docente

- a) Retroalimentación, debe mantener informado al maestro de sus logros y dificultades, así como a la IE sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- b) Toma de decisiones, los resultados que se logren tras evaluar a los docentes deben servir en la toma de decisiones que mejoren el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- c) Identificación de necesidades de formación, mediante el desarrollo de estrategias que ayuden a satisfacer las mismas.

D.- Modelos de evaluación del desempeño docente

A fin de facilitar un marco de referencia para mejorar la comprensión de la práctica de la evaluación docente, varios países iniciaron un proceso de reforma educativa. Según la investigación de Valdés (2000), a continuación, señalamos 4 modelos de evaluación:

(1) Modelo centrado en el perfil del maestro.

Consiste en evaluar el desempeño del maestro de acuerdo a su nivel de relación con el perfil que se ha determinado para el “maestro ideal”. Las características de este perfil se establecen elaborando un perfil de lo que estudiantes, padres, directivos y otros maestros, perciben como un buen docente o partiendo de observaciones directas o no, que nos dejen resaltar rasgos importantes del docente que estén en relación a los estudiantes.

Después de establecer el perfil mencionado, se procede a la elaboración de cuestionarios que puedan servir como auto evaluadores con la guía de un evaluador externo.

Aunque la participación de estudiantes, padres, directivos y otros maestros en la conformación del perfil del “maestro ideal” es un rasgo positivo del modelo, este ha recibido también críticas negativas como que establece un perfil idealista e inexistente de un docente, cuyas particularidades son imposibles de enseñar e inculcar en los futuros profesores pues son rasgos que son difíciles de enseñar mediante la capacitación profesional.

(2) Modelo centrado en los resultados

Este modelo tiene como característica principal la evaluación del desempeño docente a través de la comprobación del conocimiento o logros de los estudiantes. Este nace de una corriente de pensamiento muy crítico sobre la escuela y lo que se hace en ella; los que la postularon afirman que debe basarse no en lo que el docente hace, sino en cómo lo que hace repercute en los alumnos.

Puede que al señalar como esencial este criterio se descuiden elementos del proceso de enseñanza y aprendizaje, determinantes de la calidad de educación. Por otro lado, se puede cuestionar el considerar al docente como el único responsable del éxito de sus estudiantes, ya que los logros de estos dependen de múltiples factores y no solo del docente.

(3) Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

La propuesta de este modelo es que la evaluación se haga señalando las acciones del docente que se consideren relacionadas a los logros de sus estudiantes; podrías ser su capacidad para lograr un clima favorable que fomente el aprendizaje en el salón de clases.

Desde los años sesenta, se han usado pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente. Se ha criticado este modelo, en especial por quien realiza la evaluación ya que la subjetividad del mismo, en su calidad de observador, entra en juego muy fácil y hace posible que este perjudique al objeto de evaluación por razones ajenas a su efectividad, sino más relacionadas con la simpatía o antipatía hacia el evaluado.

(4) Modelo de la práctica reflexiva.

Este modelo consiste en una instancia de reflexión supervisada, debe considerarse que la evaluación tiene como propósito la mejora del docente y no un control que busque ascender o despedir al evaluado. El modelo tiene como base la concepción de la enseñanza como una secuencia de sucesos que encuentran y resuelven problemas, en la que la capacidad del maestro está en un continuo crecimiento a medida que enfrenta y resuelve problemas. Schon (1987) citando a Díaz (2007), señala como requisito reflexionar en la evaluación después de finalizar para ver los logros, fracasos y aquellos que pudo hacerse de una manera diferente.

E.- Fines de la evaluación del desempeño del docente

Se considera, de cierta manera, como principal objetivo el determinar cualidades, conocer la preparación profesional y el rendimiento del maestro; sin embargo, podemos identificar varios objetivos:

1. Mejoramiento de la enseñanza en el aula.

Cuando se logra integrar el desarrollo personal y la evaluación del docente hay mayor eficacia. Muchos directivos no consideran integrar la mejora de la IE en el proceso de evaluación docente para el crecimiento profesional del mismo, la razón es la tendencia a sumar iniciativas nuevas en lugar de examinar cómo se pueden adaptar las ya existentes.

Cuando se hayan identificado los objetivos principales para mejorar el grado de eficacia del salón de clases, se integran al proceso de evaluación haciendo que los docentes desarrollen objetivos de rendimiento centrados en las necesidades que se identificaron antes. En algunos sistemas escolares se hace solicitando a los docentes que consideren la opción de anotar unos objetivos que consideren estén relacionados a las necesidades de las que son testigos.

Así los objetivos se desarrollen de manera individual como en equipo, es importante que los docentes mediten sobre cómo satisfacer las necesidades y qué pueden hacer en lo personal para ayudar a la mejora de la IE.

2. Responsabilidad y desarrollo profesional.

La evaluación docente puede apoyar la responsabilidad y desarrollo profesional como propósitos básicos. En el caso del primero, implica la reunión de información a fin de precisar el grado en el que los maestros han logrado niveles mínimos de competencia aún aceptables y proponer el estándar que deben cumplir (Stiggins y Duke, 1988).

El interés de la evaluación para el desarrollo profesional ha ido en aumento durante los últimos años; el foco central de esta evaluación es reunir datos para ayudar en el crecimiento profesional de los docentes que son competentes en su labor.

3. La evaluación y el desarrollo profesional

Knox (1977) indica que el potencial del ser humano para crecer por sí solo se limita a estructuras cognitivas, experiencias y capacidades propias. Cuando el individuo ha gastado todos sus recursos mentales y emocionales, es levemente probable que tengan la motivación necesaria para crecer sin tener estímulos externos. Este estímulo puede venir en forma de juicio de valor de parte de un colega, un directivo, un alumno o padre. La retroalimentación en respuesta de la evaluación puede considerarse un reto para crecer de manera profesional. Es importante considerar que se puede inhibir el crecimiento si la evaluación resulta amenazadora, dirigida de manera deficiente o que esté mal comunicada.

Brock (1981) indica que hay tres factores que influyen en la eficacia de la evaluación que tiene como objetivo desarrollar al docente, y son:

- Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)
- Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.)
- Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.)

Stiggins y Duque (1988), mediante diversos estudios, consiguieron identificar características que parecían tener relación con el desarrollo profesional docente:

- Fuertes expectativas profesionales.
- Una orientación positiva hacia los riesgos.
- Actitud abierta hacia los cambios.
- Deseo de experimentar en clases.
- Actitud abierta ante la crítica.
- Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Conocimientos sólidos de su área de especialización.
- Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado

5.2. Justificación de la investigación

Esta investigación se ha elaborado pensando en lo primordial que es formar alumnos con un rendimiento académico eficiente en un clima educacional adecuado. Es necesario, por lo tanto, hacer estudios de investigación relacionados con dos conceptos principales: el clima institucional y el desempeño docente; se debe determinar a qué grado se relacionan estos dos conceptos para determinar cómo influyen entre ellos.

El MINEDU (2017) define al clima como la apreciación de los miembros de la institución respecto a ella, según las condiciones que identifica en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional.

El desempeño docente está estrechamente relacionado a la evaluación que hace la institución a los docentes, con el fin de comprobar si se han logrado los objetivos previamente establecidos y que dan crédito de un grupo de conocimientos específicos. Está en el estudiante demostrar qué ha aprendido mediante diversas actividades o herramientas (Solórzano, 2001, p.90). Los resultados que se obtengan tendrán utilidad al aplicarse en el trabajo docente y para que la plana directiva tome decisiones a futuro que permitan potenciar lo bueno y solucionar los problemas en relación al desempeño docente.

Considerando el punto de vista teórico, la evaluación es importante pues permitirá crear relación entre el clima en la institución y el desempeño docente. Al conceptualizar las variables contribuirán con aportes teóricos para la mejora de la investigación.

5.3. Problema

Hoy en día, las instituciones educativas hacen frente a una realidad competitiva cambiante en lo que a estructura organizacional se refiere. A fin de cumplir con las exigencias de mejora de calidad, es necesario mejorar el clima organizacional, pues en este se desarrollan las relaciones humanas; se busca mejorar de a pocos y así lograr una mejora permanente.

En la institución educativa I.E. N° 20475, quedan en evidencia diversos problemas en las relaciones interpersonales de los integrantes.

El clima organizacional influye de manera directa en la gestión de sus componentes, especialmente por el desempeño docente. Así pues, los alumnos se ven involucrados en situaciones de conflicto demostrando parcialidad con un maestro en particular, distorsionando así la función del profesor y su rol como alumno; de esta forma, tanto el clima institucional como el desempeño docente son afectados de manera significativa.

A continuación, se observará el “clima institucional” a fin de conocer cómo se relacionan los miembros de la organización y cómo se relaciona este con el desempeño docente. El análisis de las dimensiones ayudará al logro de los objetivos que tiene la institución y a su mejora.

Ante estas afirmaciones, se plantea a continuación el problema.

Problema general:

¿Cuál es la relación entre el Clima Institucional y el desempeño docente en la I.E. N° 20475 Los Pelones – 2018?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables:

5.4.1. Definición conceptual.

Clima institucional (V. Independiente)

Minedu (2017) manifiesta que es la apreciación que tiene cada miembro con relación a su institución, con respecto al ambiente y estructura organizacional. Lo que establece determinada actitud o comportamiento.

Desempeño docente (V. Dependiente)

Para Wilson (1992) es El buen desempeño profesional, que se determina por el conocimiento que tiene el maestro de su especialidad y por sus logros alcanzados.

5.4.2. Definición operacional

Clima institucional (V. Independiente)

Un conjunto de dimensiones a medir tales como:

Comportamiento institucional, Capacidad organizacional y Dinámica institucional.

Desempeño docente (V. Dependiente)

Es el despliegue que hace el docente de sus capacidades pedagógicas y funciones profesionales, que se encuentran determinados por factores asociados al propio docente, como su metodología de enseñanza aprendizaje, manejo y control emocional, responsabilidad y manejo de las relaciones interpersonales.

5.4.3. Operacionalización de las variables:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Desempeño docente	Metodología enseñanza - aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los contenidos de la especialidad que imparte en la clase • Dominio de la metodología en la enseñanza - aprendizaje. • Capacidad para hacer interesante y entretenida su clase • Calidad de su comunicación verbal y no verbal para llegar a los estudiantes. • Planificación y organización de la clase • Contribución a un adecuado clima en el aula durante la clase. • Capacidad para responder acertadamente a las interrogantes del estudiante. • Capacidad de respuestas a las situaciones no previstas o para ajustar su intervención pedagógica • Capacidad para utilizar variedad de prácticas metodológicas. • Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de los estudiantes. • Efectividad de su capacitación y auto preparación para la enseñanza – aprendizaje • Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica en los estudiantes 	1 al 9
	Manejo y control emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso y vocación pedagógica. • Valoración personal y actitud para promover la autoestima en los estudiantes. • Manejo y control emocional ante situaciones difíciles • Capacidad para actuar con justicia y objetividad. • Promueve y facilita la expresión de sentimientos como parte del desarrollo personal y del aprendizaje 	10 al 16
	Responsabilidad en el desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad en sus clases. • Entrega anticipadamente los Syllabus de la asignatura • Se percibe que prepara sus clases (en contenido y metodología) • Participación en las sesiones de capacitación docente • Estudios de especialización y nivel profesional alcanzado. • Capacidad para tomar decisiones con respecto al desarrollo del silabo y de su clase 	17 al 23

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Desempeño docente	Manejo de las relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo y resolución de conflictos • interpersonales en clase • Comunicación y comportamiento asertivo en el desarrollo de la clase y fuera de ella • Disposición para resolver consultas extra clase de los estudiantes • Tolerancia y flexibilidad para comprender y aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes. • Trato no discriminatorio por cuestiones de raza, sexo, rendimiento académico o por el nivel socioeconómico. 	24 al 27

5.5. Hipótesis

Existe una relación de influencia significativa entre el Clima Institucional y desempeño docente en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el Clima Institucional y desempeño docente en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.

5.6.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de clima Institucional en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.
- Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.
- Establecer el clima Institucional y el desempeño docente en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018, se asocian.

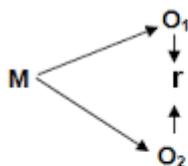
6. Metodología

6.1. Tipo y Diseño de investigación

Según su profundidad de la investigación es correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.121).

El diseño en esta investigación fue No experimental – transaccional correlacional, porque que “Describen las relaciones existentes entre dos o más variables en un determinado momento” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.135). Cuyo diagrama es el siguiente:

El diseño descriptivo - correlacional tiene el siguiente diagrama:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

6.2. Población y Muestra

6.2.1. Población

La población de estudio la conformaron 98 alumnos de quinto grado de educación secundaria, 40 mujeres y 58 varones, comprendidos entre 15 y 16 años de edad, de la IE N° 20475, Los Pelones – 2018.

Tabla 1. Distribución de la población de alumnos del quinto grado de Educación secundaria de la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.

Grado de Estudios	Secciones				Total
	A	B	C	D	

5to	24	24	25	25	98
-----	----	----	----	----	----

Fuente: Registro Auxiliar de la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018

6.2.2. Muestra

La muestra, estuvo conformada por 50 estudiantes de los grados 5to C y D de la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018, entre las edades de 15 y 16 años.

La muestra se seleccionó empleando el muestreo no probabilístico por conveniencia.” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.130).

Tabla 2. Distribución de la muestra de alumnos del quinto grado de Educación secundaria la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.

Grado de Estudios	Sección C	Sección D	Total
5°	25	25	50

Fuente: Registro Auxiliar de la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

De acuerdo al trabajo de investigación las técnicas e instrumentos que se utilizaron fueron las siguientes:

6.3.1. Técnicas

Procedimiento que permite percibir, captar la conducta, conocimiento, habilidad, actitud, sentimientos, logros y valores que exteriorizan los alumnos. Las técnicas más aplicadas son la observación oral, escrita y manipulativa o de ejecución. (Ruiz, 2006)

Encuesta: Es un procedimiento de investigación realizado sobre una muestra, que representa a un grupo más grande, que se realiza en el contexto de la vida diaria, mediante un cuestionario con el propósito de conseguir mediciones cuantitativas. (Ruiz, 2006).

6.3.2. Instrumentos

Es el conjunto de herramientas y prácticas, que fueron diseñadas con el propósito de obtener información. (Ruiz, 2006)

Aplicaremos un Cuestionario para clima institucional y un cuestionario para desempeño docente, que contienen ítems que los alumnos deben responder en base a la Escala de Likert.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de la información recolectada mediante los instrumentos utilizados, se elaboró una base de datos en el SPSS. Para poder determinar las tendencias de las variables y sus respectivas dimensiones, se hizo uso del análisis descriptivo. Los resultados fueron presentados mediante el análisis inferencial, mediante frecuencias, gráficos de barras y el coeficiente correlacional de Pearson (r de Pearson) con el objetivo de analizar la correlación de las variables.

7. Resultados.

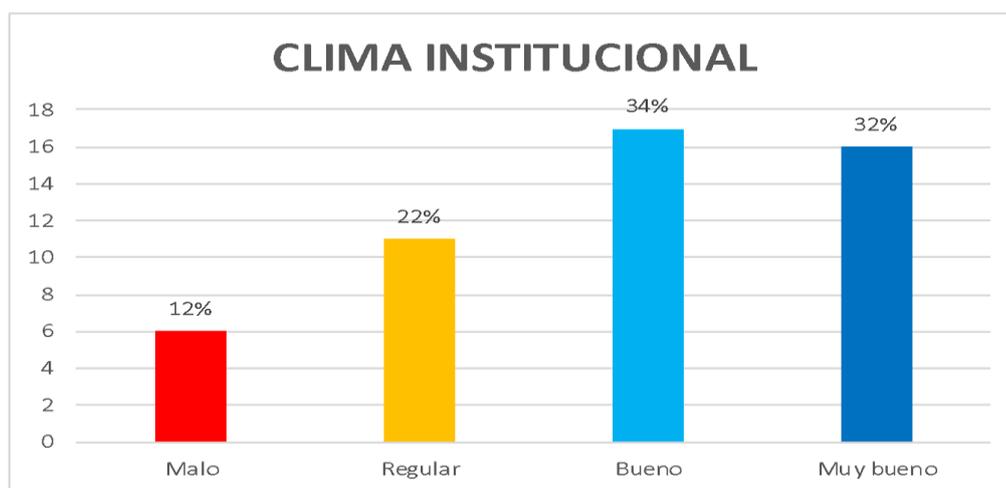
7.1. Presentación de Resultados.

Tabla 3. Niveles de Clima Institucional en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	06	12
Regular	11	22
Bueno	17	34
Muy Bueno	16	32
Total	50	100

Fuente. Aplicación del cuestionario a estudiantes de la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.

Figura 1. Representación de los niveles en porcentajes que muestra la variable Clima Institucional I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.



Fuente: Tabla 3.

Interpretación.

Como se observa en la Tabla 3 y el Figura 1, de los 50 estudiantes que se les entrevistó, 06 estudiantes que representan el 12% se encuentran en el nivel malo,

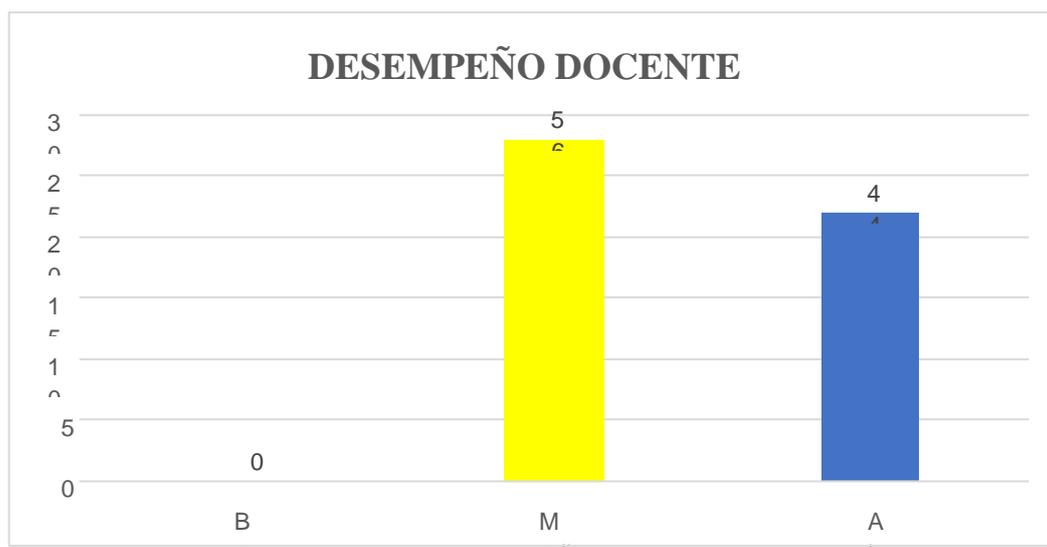
11 estudiantes que representan el 22% se encuentran en el nivel regular, 17 estudiantes que representan el 34% se encuentran el nivel bueno y 16 estudiantes que representan el 32% se encuentran el nivel muy bueno, respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel fue bueno.

Tabla 4. Niveles de desempeño docente en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	0	0
Medio	28	56
Alto	22	44
Total	50	100

Fuente. Aplicación del cuestionario a estudiantes de la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018

Figura 2. Representación de los niveles en porcentajes que muestra la variable desempeño docente en estudiantes de la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018



Fuente: Tabla 4.

Interpretación.

Como se observa en la Tabla 4 y Figura 2, de los 50 estudiantes que se les revisó sus apreciaciones, no se observa a ningún estudiante en el nivel bajo, 28 estudiantes que representan el 56% se encuentran en el nivel malo y 22

estudiantes que representan el 44% se encuentran en el nivel alto respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel fue medio.

Tabla 5. Presentación de resultados de la media aritmética y desviación estándar respectivamente.

Estadísticos descriptivos

Variab les	Media aritmética	Desviación estándar	N
Clima_institucional	29,8400	9,70243	50
Desempeño_docente	14,6800	2,35987	50

Fuente. - Datos registrados en el registro auxiliar del investigador.

Interpretación.

Con respecto a los estadísticos descriptivos, se observa para la muestra es de 50 estudiantes, la media aritmética correspondiente a la variable Cima Institucional fue de 29,6400 y una desviación estándar de 9,70243, y la media aritmética para la variable Desempeño docente fue de 14,68 y una desviación estándar de 2,35987, la cual nos indica que la dispersión fue menor, es decir, los datos se encuentran poco distanciados con referencia a la media aritmética.

7.2. Prueba de Verificación de Hipótesis

Para verificar la hipótesis estadística se usó la prueba de correlación de Pearson por tratarse de variables cuantitativas (escala mínima de intervalo), luego de usar el SPSS versión 21, presentamos los resultados.

Tabla 6. Presentación de resultados de la Prueba de correlación de Pearson.

Correlaciones

	Clima_Institucional	Desempeño_docente
Clima_Institucional	1	,697**
Correlación de Pearson		
Sig. (bilateral)		,000
N	50	50
Desempeño_docente	,697**	1
Correlación de Pearson		
Sig. (bilateral)	,000	

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

Fuente. - Datos registrados en el registro auxiliar del investigador.

Interpretación

Se observa para la muestra de 50 estudiantes, la correlación de Pearson es de 0,697 es decir, relación o dependencia que existe entre las variables es de positiva media.

8. Análisis y Discusión

Se realizaron los siguientes análisis y discusiones con respecto a los antecedentes encontrados:

El profesional Sotelo (2018) concluyó culminada su investigación, que la relación entre clima institucional y desempeño académico en los profesores de la IE Privada Max Uhle de Moquegua del año 2018, es directa y significativa, de acuerdo al resultado obtenido al aplicar la encuesta y el cuestionario a 23 profesores de la mencionada IE.

Al comparar el presente trabajo de investigación con estudio realizada por Sotelo, observo que hemos tratado el tema y la metodología semejantes, pero en los resultados diferimos, así tenemos;

El nivel de clima institucional que se obtuvo en porcentajes fue que el 12% se encuentran en el nivel malo, el 22% se encuentran en el nivel regular, el 34% se encuentran el nivel bueno y el 32% se encuentran el nivel muy bueno, respectivamente, considerando en esta variable que el nivel fue bueno.

El nivel de desempeño docente de los 50 estudiantes que se les revisó sus apreciaciones, no se observándose a ningún estudiante en el nivel bajo, el 56% se encuentra en el nivel malo y el 44% se encuentran en el nivel alto respectivamente, considerando en esta variable que el nivel fue medio.

Se desarrolló el coeficiente de correlación de Pearson que fue de $r= 0.698$, rechazando la hipótesis nula, es decir, que existe una asociación positiva media entre las variables de estudio.

Determinando que existe una relación de significatividad positiva media entre las variables.

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1. Conclusiones

- El nivel de clima institucional que se obtuvo en porcentajes fue que el 12% se encuentran en el nivel malo, el 22% se encuentran en el nivel regular, el 34% se encuentran en el nivel bueno y el 32% se encuentran en el nivel muy bueno, respectivamente, considerando en esta variable que el nivel fue bueno.
- El nivel de desempeño docente de los 50 estudiantes que se les revisó sus apreciaciones, no se aprecia a ningún estudiante en el nivel bajo, el 56% se encuentra en el nivel malo y el 44% se encuentran en el nivel alto respectivamente, considerando en esta variable que el nivel fue medio.
- Se desarrolló el coeficiente de correlación de Pearson que fue de $r= 0.697$, rechazando la hipótesis nula, es decir, que existe una asociación positiva media entre las variables de estudio.
- Se concluye que existe una relación significativa media entre la variable clima institucional y desempeño docente.

9.2. Recomendaciones

- A los directivos revisar las variables de gestión que por su importancia se debe de manejar con mayor importancia ya que vemos que la relación que existe es positiva.
- A su vez a los docentes continuar esta línea de investigación y revisar las diferentes variables de gestión para bien del proceso de enseñanza aprendizaje y por ende un mejor desarrollo en la comunidad.
- Se recomienda al personal directivo a promover y estimular a los docentes haciéndolos participar en diversas actividades o capacitaciones con el fin de mejorar su desempeño, utilizando nuevas metodologías y técnicas de enseñanza.
- Se recomienda a los docentes a que se capaciten constantemente con la finalidad de que se comprometan más con la institución

10. Referencias bibliográficas

- Adell,P y Cueva, L. (2006). *Estrategias para mejorar el rendimiento académico*. México, México:Trillas.
- Arteaga, E. (2014). *Nivel cultural de los padres de familia y el rendimiento académico de los alumnos de educación secundaria de la i.e.” villas de ancón” Ancón - Lima* (Tesis de post grado, maestría).Universidad Nacional del Santa, Perú.
- Ascencio, M. (2007). *Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao* (Tesis de post grado, maestría). Universidad Nacional de educación Enrique Guzman y Valle la cantuta, Perú.
- Castillo, J. (2014). *Nivel de relación entre síndrome de burnout y rendimiento académico en estudiantes del 4to año de secundaria de la institución educativa juan valer sandoval de Nuevo Chimbote - 2014* (Tesis de post grado, maestría).Universidad Nacional del Santa, Perú.
- CISE PUCP .(2007). *Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima, Perú: CISE PUC
- Creemers, B. & Reezigt, G. (2003). *El rol del clima en la escuela y en el Freiberg, Jerome (ed) Clima de las escuelas. Midiendo, mejorando y sosteniendo*

ambientes de aprendizaje saludables. London, Inglaterra:Routledge Falmer Press

Figuroa,C.(2004), *Sistemas de evaluación académico*. (1ª ed.).El Salvador: Editorial Universitaria.

Flores, F. (2013). *Características del clima institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de secundaria de la institución educativa n° 7072 de la ugel 01, Villa el Salvador-2013* (Tesis de post grado, maestría).Universidad Nacional de educación Enrique Guzman y Valle la cantuta, Perú.

Gipson, J. Ivancevich, J. y Donnelly, J (2001) *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. (10ª ed.).Santiago de Chile, Chile: McGraw-Hill Interamerican.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.).México, México: MC GRAW HILL.

Herzberg, F. (1959). *Teoría de los dos factores», también conocida como la «Teoría de la motivación e higiene»*. Chicago, Estados Unidos: MW EDIT

Likert R. (1961) *Clima Organizacional, Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan*. Mishigan, Estados Unidos: MW EDIT

Livaque, P. (2017) *El clima laboral y su relación con el desempeño docente en la escuela académico profesional de obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015-2016*”. Universidad Nacional de Cajamarca.

Martínez de Velasco, A.; Nosnik, A. (2002). *Comunicación Organizacional práctica*. Manual gerencial. México: Trillas.

Mendoza, M. (2013). *Clima organizacional y rendimiento acadèmico en estudiantes del tercero de secundaria en una instituciòn educativa de Ventanilla* (Tesis de post grado, maestría). Universidad San Ignacio De Loyola, Perú.

Ministerio de Educación (2008) - *Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica*.Regular. Lima- Perú .Pág.167,186,205,228

Ministerio de Educación. (2007). *Participación y clima Institucional*. Módulo 3. Perú.
Recuperado de [https://es.scribd.com/doc/31726435/CLIMA-
INSTITUCIONAL-CONVIVENCIA](https://es.scribd.com/doc/31726435/CLIMA-
INSTITUCIONAL-CONVIVENCIA)

Montuffar, L. (2016). *Clima organizacional y rendimiento académico en los alumnos de las instituciones públicas de educación secundaria en el distrito de coata* (Tesis de post grado, maestría). Universidad nacional de San Agustín, Perú.

Núñez, L . (2006). *Relacionan el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de las regiones de Puno y Cusco*. (Tesis de post grado, maestría). Universidad Nacional de educación Enrique Guzman y Valle la cantuta, Perú.

Palomino, M. Rogger, A. (2001) *Clima Organizacional. Consultora: Ser humano y trabajo*, internet.

Paredes, P. (2017). *Relacion entre inteligencia emocional y el rendimiento académico en los estudiantes del centro preuniversitario de la universidad nacional del santa ciclo 2010* (Tesis de post grado, maestría).Universidad Nacional del Santa, Perú.

Perez, Y. (2012) *.Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec Ventanilla* (Tesis de post grado, maestría).Universidad San Ignacio De Loyola, Perú.

Prede, Y. (2016). *Entorno familiar y el rendimiento académico de los niños y niñas del 5to.grado de educación primaria de la institución educativa José Abelardo Quiñones ,2012* (Tesis de post grado, maestría).Universidad Nacional del Santa, Perú.

Rojas, J. (2010). *Clima institucional. México: Millas*

- Ruiz. (2006). *Metodología de la investigación I. Teoría del Conocimiento*.
Disponible en: [http://www.slideshare.net/Shegalindez/el-
conocimiento-5690669](http://www.slideshare.net/Shegalindez/el-.....conocimiento-5690669).
- Simeon, T. (2016). *La comprensión lectora y su influencia en el rendimiento académico de los alumnos del 3º año de educación secundaria de la I.E. N° 84181 ?JMA? de San José del distrito Huayllabamba y provincia de Sihuas?* (Tesis de post grado, maestría). Universidad Nacional del Santa, Perú.
- Solórzano, N. (2001). *Manual de actividades para el rendimiento académico*. México: Ed. Trillas.
- Torres, R. (2013). *Relación de los hábitos de estudio y el rendimiento académico de los estudiantes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del valle del santa, 2010* (Tesis de post grado, maestría). Universidad Nacional del Santa, Perú.
- Vargas Buitrago, Jhon Jairo (2010). *Propuesta de Mejoramiento del Clima Laboral de la alcaldía de Santa Rosa*.
- Vásquez, I., & Contreras, L. (2017). *Clima Institucional*. (Tesis de grado). Universidad Científica del Perú, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/148/VASQUEZ-CONTRERAS-Clima-1-Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, R., y Guadarrama, J. (2001). *El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior*. *Tiempo de educar.*, 105 - 131.
- Vega, G. (2019) *Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes y administrativos de una institución educativa tecnológica superior de Lima*. Universidad San Martín de Porres.

11. Anexos

Anexo 01
Matriz de Consistencia

Clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20475 Los Pelones – 2018			
PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación entre el Clima Institucional y desempeño docente en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018?	Determinar la relación entre el Clima Institucional y desempeño docente en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.	Existe una relación de influencia significativa entre el Clima Institucional y desempeño docente en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.	<p>Variable 1 Clima institucional</p> <p>Variable 2 Desempeño docente</p>
	OBJETIVOS ESPECIFICOS		
	<p>Identificar el nivel de clima Institucional en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018.</p> <p>Establecer el clima Institucional y el desempeño docente en la I.E. N° 20475, Los Pelones – 2018, se asocian.</p>		

Anexo 02
Cuestionario de Clima Institucional

Estimado. Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y conteste sinceramente, eligiendo una de las cinco alternativas según su criterio, marcando con un aspa (X), teniendo en cuenta las opciones de respuesta.

Le agradecemos por tu colaboración.

1. Muy Mala 2. Mala 3. Regular 4. Buena 5. Muy Buena

N°	Comportamiento institucional	1 Muy Mala	2 Mala	3 Regular	4 Buena	5 Muy Buena
01	¿En tu opinión, cómo percibe el grado de amistad entre los docentes, personal administrativo de la institución?					
02	¿Cómo calificarías la actitud del docente en el uso de los celulares durante las horas de clase ?					
03	¿Cómo considera ud, el grado de cumplimiento de los docentes en el desempeño de sus labores?					
	Capacidad organizacional					
04	¿ Cómo califica usted al docente en el uso del tiempo para organizar las actividades institucionales ?					
05	¿En tu opinión, como es la interacción de los docentes con los estudiantes de la institución?					
06	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa de docentes?					
	Dinámica institucional					
07	¿Cómo califica usted el grado de reconocimiento del trabajo que realizan los docentes?					
08	¿Cómo calificas el trabajo de los docentes en la institución?					
09	¿Cómo percibe usted el actuar de los docentes en el aula con los estudiantes?					

Escalas de Medición

Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
1	2	3	4	5

Puntaje: _____ **Nivel:** _____

Niveles a Considerar en el presente Estudio de Clima Institucional

Niveles	Puntaje
Muy bueno	36 - 45
Bueno	27 - 35
Regular	18 - 26
Malo	9 – 17

Anexo 03

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Datos Informativos

Asignatura: _____ Año de estudios:

Nombre del Profesor:

Sexo del encuestado: (M) (F) _____ Fecha actual: .../...../.....

Instrucciones.

A continuación, usted encontrará una serie de proposiciones relacionadas con el desempeño de tu docente. Marque con un aspa (x) en el recuadro correspondiente a los indicadores A, B, C, o D, según estime que es el desempeño del docente seleccionado.

N°	Aspectos	Indicadores			
		A	B	C	D
1	Muestra dominio de la asignatura que enseña.				
2	Se deja entender en el proceso de enseñanza – aprendizaje				
3	Tiene capacidad para hacer interesante y entretenida su clase				
4	Establece buena comunicación verbal y no verbal para dejarse entender y llegar a los estudiantes.				
5	Planifica y organiza anticipadamente su clase				
6	Responde acertadamente a las interrogantes del estudiante				
7	Posee capacidad para responder a las situaciones no previstas o para ajustar su intervención pedagógica				
8	Utiliza variedad de prácticas metodológicas				
9	Capacidad para desarrollar la reflexión autocrítica en los estudiantes				
10	Contribuye a un adecuado clima en el aula durante la clase.				
11	Se percibe en el docente compromiso y vocación pedagógica.				
12	Valora los aportes personales de los estudiantes.				
13	Maneja adecuadamente situaciones complejas o difíciles				
14	Tiene capacidad para actuar con justicia y objetividad.				

15	Promueve y facilita la expresión de sentimientos como parte del desarrollo personal y de aprendizaje.				
16	Transmite confianza y seguridad emocional en su desempeño personal y profesional				
17	Asiste puntualmente a sus clases.				
18	Entrega en el tiempo previsto los Syllabus de la asignatura				
19	Se percibe que prepara las clases (en contenido y metodología)				
20	Participa en sesiones o eventos de capacitación docente				
21	Realiza estudios de especialización nivel de postgrado.				
22	Se percibe capacidad para tomar decisiones con respecto al desarrollo del Syllabus y de su clase				
23	Es ordenado en el desarrollo de su clase				
24	Maneja o resuelve conflictos interpersonales en clase				
25	Desarrolla estilos de comunicación y comportamiento asertivo dentro y fuera de clase.				
25	Tiene disposición para resolver consultas extra clase de los estudiantes				
26	Posee tolerancia y flexibilidad para comprender y aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes.				
27	Manifiesta un trato justo y equitativo con los estudiantes sin discriminación por cuestiones de raza, sexo, rendimiento académico o por el nivel socioeconómico				
Subtotal					
Total					

Asegúrese que todos los ítems hayan sido respondidos

Gracias por su colaboración

Anexo 4

Base de Datos del Instrumento Clima Institucional

	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9
1	2	1	1	1	1	4	5	5	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
3	1	1	1	1	3	3	2	2	2
4	1	1	1	1	1	1	1	2	2
5	5	5	1	5	5	1	1	1	1
6	1	1	2	2	2	1	1	1	2
7	4	4	3	3	2	2	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	2	2	2	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	2	2
11	2	2	2	2	2	1	1	1	1
12	3	1	1	1	2	2	2	1	2
13	1	1	1	1	1	1	1	3	3
14	3	3	3	3	2	2	2	2	2
15	2	5	5	4	4	2	1	4	2
16	2	1	1	1	1	4	5	5	1
17	2	2	2	2	2	2	2	1	1
18	1	1	1	1	3	3	2	2	2
19	1	1	1	1	1	1	1	2	2
20	5	5	1	5	5	1	1	1	1
21	1	1	2	2	2	1	1	1	2
22	4	4	3	3	2	2	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	2	2	2	2	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	2	2
26	2	2	2	2	2	1	1	1	1
27	3	1	1	1	2	2	2	1	2
28	1	1	1	1	1	1	1	3	3
29	3	3	3	3	2	2	2	2	2
30	2	5	5	4	4	2	1	4	2
31	2	1	1	1	1	4	5	5	1
32	2	2	2	2	2	2	2	1	1
33	1	1	1	1	3	3	2	2	2
34	1	1	1	1	1	1	1	2	2
35	5	5	1	5	5	1	1	1	1
36	1	1	2	2	2	1	1	1	2
37	4	4	3	3	2	2	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	2	2	2	2	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	2	2
41	2	2	2	2	2	1	1	1	1
42	3	1	1	1	2	2	2	1	2
43	1	1	1	1	1	1	1	3	3
44	3	3	3	3	2	2	2	2	2
45	2	5	5	4	4	2	1	4	2
46	2	1	1	1	1	1	1	2	2
47	3	3	3	2	2	5	4	1	2
48	3	1	1	1	1	4	1	4	4
49	1	2	2	2	2	2	2	2	1
50	4	4	4	5	5	5	4	4	2

Anexo 5

Base de Datos del Instrumento Desempeño Docente

	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24	I-25
1	A	C	C	C	D	C	B	B	D	C	D	C	D	A	D	C	A	D	D	D	D	D	A	A	B
2	C	D	C	D	A	B	A	D	D	C	D	D	D	D	D	A	C	C	C	A	A	A	A	A	A
3	C	D	C	C	D	D	D	D	A	A	A	B	B	B	B	D	D	C	C	C	C	A	A	A	A
4	D	C	D	C	D	D	C	C	C	C	B	B	B	A	A	B	A	B	A	C	C	D	C	D	C
5	C	D	D	A	A	A	B	B	B	B	D	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	C	C	C	C
6	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	C	C	C	B	D	C	A	A	A	A
7	A	A	A	A	C	D	D	D	C	C	C	D	B	B	D	C	D	B	B	B	A	A	A	A	A
8	A	A	A	B	B	B	D	D	D	D	D	D	D	B	B	D	D	A	A	C	C	C	C	C	A
9	A	C	A	A	A	A	B	B	B	C	D	D	C	C	D	D	C	C	A	A	C	B	B	B	B
10	C	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	A	A	C	D
11	D	D	D	D	C	D	C	C	C	C	A	A	C	B	B	B	C	D	D	C	C	D	D	C	C
12	C	D	D	D	C	C	C	C	D	D	D	C	C	C	C	D	D	D	D	D	C	C	C	A	A
13	A	D	D	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	D	C	D	C
14	D	C	D	C	A	A	A	C	C	C	D	D	D	C	B	B	B	B	B	B	D	C	D	B	B
15	A	A	A	A	A	B	B	B	B	A	A	A	A	A	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A
16	B	C	B	C	D	D	A	A	A	C	C	A	A	A	B	B	B	B	A	A	D	D	D	D	A
17	A	C	C	C	D	C	B	B	D	C	D	C	D	A	D	C	A	D	D	D	D	D	A	A	B
18	C	D	C	D	A	B	A	D	D	C	D	D	D	D	D	A	C	C	C	A	A	A	A	A	A
19	C	D	C	C	D	D	D	D	A	A	A	B	B	B	B	D	D	C	C	C	C	A	A	A	A
20	D	C	D	C	D	D	C	C	C	C	B	B	B	A	A	B	A	B	A	C	C	D	C	D	C
21	C	D	D	A	A	A	B	B	B	B	D	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	C	C	C	C
22	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	C	C	C	B	D	C	A	A	A	A
23	A	A	A	A	C	D	D	D	C	C	C	D	B	B	D	C	D	B	B	B	A	A	A	A	A
24	A	A	A	B	B	B	D	D	D	D	D	D	D	B	B	D	D	A	A	C	C	C	C	C	A

25	A	C	A	A	A	A	B	B	B	C	D	D	C	C	D	D	C	C	A	A	C	B	B	B	B	
26	C	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	A	A	C	D	
27	D	D	D	D	C	D	C	C	C	C	A	A	C	B	B	B	C	D	D	C	C	D	D	C	C	
28	C	D	D	D	C	C	C	C	D	D	D	C	C	C	C	D	D	D	D	D	C	C	C	A	A	
29	A	D	D	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	D	C	D	C	
30	D	C	D	C	A	A	A	C	C	C	D	D	D	C	B	B	B	B	B	B	D	C	D	B	B	
31	A	A	A	A	A	B	B	B	B	A	A	A	A	A	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	
32	B	C	B	C	D	D	A	A	A	C	C	A	A	A	B	B	B	B	A	A	D	D	D	D	A	
33	A	C	C	C	D	C	B	B	D	C	D	C	D	A	D	C	A	D	D	D	D	D	A	A	B	
34	C	D	C	D	A	B	A	D	D	C	D	D	D	D	D	A	C	C	C	A	A	A	A	A	A	
35	C	D	C	C	D	D	D	D	A	A	A	B	B	B	B	D	D	C	C	C	C	A	A	A	A	
36	D	C	D	C	D	D	C	C	C	C	B	B	B	A	A	B	A	B	A	C	C	D	C	D	C	
37	C	D	D	A	A	A	B	B	B	B	D	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	C	C	C	C	
38	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	C	C	C	C	B	D	C	A	A	A	A
39	A	A	A	A	C	D	D	D	C	C	C	D	B	B	D	C	D	B	B	B	A	A	A	A	A	
40	A	A	A	B	B	B	D	D	D	D	D	D	D	B	B	D	D	A	A	C	C	C	C	C	A	
41	A	C	A	A	A	A	B	B	B	C	D	D	C	C	D	D	C	C	A	A	C	B	B	B	B	
42	C	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	A	A	C	D	
43	D	D	D	D	C	D	C	C	C	C	A	A	C	B	B	B	C	D	D	C	C	D	D	C	C	
44	C	D	D	D	C	C	C	C	D	D	D	C	C	C	C	D	D	D	D	D	C	C	C	A	A	
45	A	D	D	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	D	C	D	C	
46	D	C	D	C	A	A	A	C	C	C	D	D	D	C	B	B	B	B	B	B	D	C	D	B	B	
47	A	A	A	A	A	B	B	B	B	A	A	A	A	A	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	
48	B	C	B	C	D	D	A	A	A	C	C	A	A	A	B	B	B	B	A	A	D	D	D	D	A	
49	C	D	D	D	D	B	B	A	A	A	A	A	A	C	C	C	A	A	A	C	C	C	C	C	C	
50	A	D	D	C	B	B	A	A	A	C	C	D	D	D	A	A	C	C	C	C	C	B	B	B	B	