

# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA



## **Clima institucional y desempeño docente de los profesores del Distrito de Cochorco, Provincia de Sánchez Carrión, La Libertad, 2016**

TESIS PARA OBTENER TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

### **Autor:**

Rocha Echevarría, Ener David

### **Asesor:**

Dr. De La Cruz Lozado, Juan

**Trujillo –Perú**

2018

## DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a esta faceta de mi vida y por la fortaleza que me da en cada momento para ser mejor.

A Mi hermana, Doralí Peche Echeverría por su apoyo emocional constante, que me ha permitido ser una persona de bien.

A mi hija Alma Luana  
Motor de mi vida y mi  
esfuerzo

## **AGRADECIMIENTOS**

A docentes y directivos de la Escuela de Educación de la Universidad San Pedro por sus enseñanzas, acertados consejos y sugerencias oportunas.

A la plana directiva y docentes de las Institución Educativa de la Red de Cochocos, en el Distrito de Santiago de Chuco, por permitirme todas las facilidades para la realización de la presente investigación.

A todas las personas que de una u otra forma permitieron la realización del presente estudio por sus sugerencias.

### **Palabra clave**

<b>Tema</b>	Clima institucional y desempeño docente
<b>Especialidad</b>	Educación

### **Keywords**

<b>Theme</b>	Institutional climate and teacher performance
<b>Specialty</b>	Primary education

### **Línea de investigación**

**Educación y humanidades**

**Ciencias Sociales**

**Educación General**

### **Line of research**

**Education and humanities**

**Social Sciences**

**General Education**

## **TITULO**

**Clima institucional y desempeño docente de los profesores del distrito de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión, La Libertad, 2016**

## **TITILE**

**Institutional climate and teaching performance of the professors of the district of Cochorco, province of sánchez carrión, la libertad, 2016**

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación ha sido elaborado con la finalidad de determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de la RED educativa de Cochorcos en la provincia de Sánchez Carrión de la Región La libertad.

Se ha trabajado con una población muestral tomado 105 docentes de ambos sexos y de los tres niveles educativos; la investigación es descriptiva correlacional, solamente me limitaré a describir el comportamiento estadístico de las variables estableciendo si existe o no correlación y que de existir correlación a cuanto equivale la misma para determinar el grado de la misma (Correlación), por lo tanto, no manipularemos ninguna variable

Según los resultados obtenidos, el 55.0% de los docentes encuestados presentan un nivel bajo en el indicador del clima institucional; en tanto el 45.0% de los docentes se encuentran en el nivel medio respecto al desempeño laboral. Por lo tanto, de los resultados obtenidos se puede observar que los docentes se encuentran en un nivel bajo y medio, respecto a los indicadores. Se determina que existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral docente de los profesores de la RED de Cochorco

## **ABSTRACT**

The present research work has been developed with the purpose of determining if there is a relationship between the organizational climate and the performance of teachers of the educational network of Cochorcos in the province of Sánchez Carrión of La Libertad Region.

We have worked with a sample population of 105 teachers of both sexes and of the three educational levels; the investigation is correlational descriptive, I will only describe the statistical behavior of the variables establishing whether or not there is correlation and that if there is correlation to what is the same to determine the degree of correlation (Correlation), therefore we will not manipulate any variable

According to the results obtained, 55.0% of teachers surveyed present a low level in the institutional climate indicator; while 45.0% of teachers are in the middle level with respect to job performance. Therefore, from the results obtained it can be seen that the teachers are at a low and medium level, with respect to the indicators. It is determined that there is a relationship between the institutional climate and the teaching work performance of the professors of the Cochorco RED

## PRESENTACIÓN

Señores **miembros** del jurado evaluador, de conformidad con los lineamientos establecidos en el reglamento para la elaboración y sustentación de tesis de la Universidad “San Pedro”, pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado **Clima institucional y desempeño docente de los profesores del distrito de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión, La Libertad, 2016** realizado para obtener el título como licenciado en Educación Primaria que tuvo como propósito conocer la relación existentes entre el clima institucional y el desempeño docentes; organizado ésta en seis capítulos distribuidos de la siguiente manera:

En el Capítulo I referido a la Introducción se presentan los antecedentes la fundamentación científica y la justificación de la investigación, así como el problema de investigación.

El capítulo II contiene el marco referencial; vale decir, el marco teórico que sustenta la investigación.

El Capítulo III desarrolla el marco metodológico; es decir describe las hipótesis y variables de estudio, así como la metodología y procesamiento de la información.

El capítulo IV describe los resultados obtenidos del procesamiento de la información.

El Capítulo V describela discusión de los resultados respecto a los antecedentes y el marco teórico.

Finalmente, el capítulo VI, contiene las conclusiones a las que se arribaron en la investigación y las sugerencias respecto a este trabajo.

**El autor**

## ÍNDICE

	Pag.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii

### CAPITULO I

#### INTRODUCCIÓN

<b>1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTÍFICA.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1.1. A nivel internacional.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1.2. A nivel nacional.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1.3. A nivel local.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2.1</b> Clima institucional Definición .....	<b>7</b>
<b>1.2.2</b> Importancia del clima institucional.....	<b>9</b>
<b>1.2.3</b> Factores que influyen en el clima institucional .....	<b>9</b>
<b>1.2.4</b> Características del clima institucional.....	<b>10</b>
<b>1.2.5</b> Teorías del clima institucional .....	<b>11</b>
<b>1.2.6</b> Desempeño docente. Definición.....	<b>17</b>
<b>1.2.7</b> La función docente .....	<b>20</b>
<b>1.2.8</b> La nueva tecnología y el docente de hoy .....	<b>23</b>
<b>1.2.9</b> Estructura del desempeño docente en el Perú .....	<b>27</b>
<b>1.2.10</b> Evaluación del desempeño docente .....	<b>32</b>
<b>1.2.11</b> Dimensiones del desempeño docente .....	<b>35</b>
<b>1.2.12</b> Relación entre clima y cultura organizacional.....	<b>37</b>
<b>1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....</b>	<b>39</b>
<b>1.4 PROBLEMA.....</b>	<b>40</b>
<b>1.3.12</b> Planteamiento del problema .....	<b>40</b>
<b>1.3.13</b> Formulación del problema.....	<b>40</b>

<b>1.5 CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACION .....</b>	<b>42</b>
<b>1.6 HIPOTESIS.....</b>	<b>43</b>
<b>1.7 OBJETIVOS.....</b>	<b>44</b>
<b>1.7.1 Objetivo general .....</b>	<b>44</b>
<b>1.7.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>44</b>

**CAPITULO II  
METODOLOGÍA**

<b>2.1 Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>46</b>
<b>2.2 Población .....</b>	<b>46</b>
<b>2.3 Muestra .....</b>	<b>47</b>
<b>2.4 Técnicas e instrumentos:.....</b>	<b>47</b>
<b>2.4.1 Técnicas:.....</b>	<b>48</b>
<b>2.4.2 Instrumentos.....:</b>	<b>48</b>
<b>2.5 Procesamiento y análisis de la información.....</b>	<b>49</b>

**CAPITULO III  
RESULTADOS**

<b>3.1 Presentación y descripción de los resultados .....</b>	<b>52</b>
---	-----------

**CAPITULO IV ANÁLISIS  
Y DISCUSIÓN**

<b>4.1 Análisis y discusión .....</b>	<b>60</b>
---------------------------------------	-----------

**CAPÍTULO V**

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

<b>6.1. CONCLUSIONES.....</b>	<b>64</b>
<b>6.2. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>65</b>

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>66</b>
--	-----------

**ANEXOS**

**Cuestionario para medir el clima organizacional**

**Encuesta para determinar el desempeño docente**

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 01.</b> Clima institucional en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión .....	52
<b>Tabla N° 02.</b> Frecuencias de las dimensiones del clima institucional en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión..	53
<b>Tabla N° 03.</b> Desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión .....	54
<b>Tabla N° 04.</b> Frecuencias de las dimensiones del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión..	55
<b>Tabla N° 05.</b> Prueba de Normalidad: Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	56
<b>Tabla N° 06.</b> Correlaciones Rho de Spearman .....	57
<b>Tabla N° 07.</b> Rho de Spearman para las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente... ..	58

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura N° 01.</b> Clima institucional en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión .....	52
<b>Figura N° 02.</b> Frecuencias de las dimensiones del clima institucional en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión.	53
<b>Figura N° 03.</b> Desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión .....	54
<b>Figura N° 04.</b> Frecuencias de las dimensiones del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión...	55
<b>Figura N° 05.</b> Relación del clima organizacional y el desempeño docente.....	57

# **CAPÍTULO I**

## **INTRODUCCIÓN**

## **Introducción**

La presente investigación contribuirá con el enriquecimiento sobre el conocimiento referido al clima institucional aplicándose a una población muy disímil, como es el caso de los profesores que participan de las actividades educativas en la Provincia de Cochorco aun cuando fuera una muestra relativamente corta.

El estudio desarrolla, además, un instrumento para medir el desempeño académico del docente en sentido práctico, el estudio servirá para identificar las debilidades y deficiencias en desempeño de los docentes, el cual puede servir de diagnóstico para redirigir la capacitación docente, ahondando y cubriendo la potenciación del desempeño docente a fin de mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes.

La justificación teórica y práctica es presentada junto con las limitaciones y análisis de viabilidad del estudio. En el capítulo II se presenta el Marco Teórico, el cual contempla el análisis de los antecedentes de investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales y la formulación de las hipótesis. En este capítulo se analiza con especial detalle el desempeño del docente y se define las principales variables de investigación. El capítulo III incluye la metodología de la investigación, el diseño metodológico, la definición de la población y muestra, la operacionalización de variables, así como las técnicas de recolección de datos.

En el capítulo IV, se presenta el análisis y discusión de los resultados, finalmente las conclusiones es coherente con los objetivos planteados.

## **1. Antecedentes y fundamentación científica**

### **1.1. Antecedentes internacionales, nacionales y locales**

La presente investigación se sustenta en los siguientes antecedentes o trabajos previos realizados por otros autores

#### **1.1.1 Antecedentes internacionales**

**Gonzales M. (2012)**, “La gestión educativa como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Coahuila” de la ciudad Coahuila de Zaragoza en México. La autora realizó una investigación cualitativa en docentes y directores, utilizando entrevistas. De su investigación se llegaron a las siguientes conclusiones: Al examinar la investigación y ampliar mi conocimiento sobre temas de gestión escolar y calidad educativa como alternativa para hacer de la escuela una nueva escuela, en la que los alumnos desarrollen al máximo sus capacidades, una escuela aislada de los problemas educativos que aquejan a la mayoría de nuestras escuelas, puedo proponer alguna solución al problema que planteo en el capítulo uno, que es el fallido logro de los propósitos en educación en las escuelas del país, mostrando como resultado alumnos poco preparados para la vida en sociedad en todos los aspectos.

De su parte **Nieves (2010)**, en su investigación “Desempeño Docente y Clima Organizacional” en el Liceo “Agustín CODAZZI” De Maracay, Estado Aragua (Venezuela), con una muestra quedó conformada por quince (15) profesores TC, miembros del Consejo Técnico Asesor, veinte (20) profesores PH y sesenta (60) alumnos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias, durante el período escolar (1994-1995). Se desarrolló una investigación de campo no experimental, tipo descriptiva-correlacional de corte transversal o transeccional. Se aplicaron las Escalas Efido y Evado y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO), llegando las siguientes conclusiones: Los resultados en general indican que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por

docentes y alumnos. Se estableció la relación existente entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional en una institución educativa pública.

**Rentería, F (2009)**, de la ciudad de Bolívar (Venezuela) hizo el estudio de investigación acción denominado: “Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe Uribe de ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana”, utilizando encuestas. De su estudio se llegó a las siguientes conclusiones: Estamos convencidos que el maestro debe constituirse en un mediador social en ese entramado cultural que se vive dentro de la institución. Es importante dejar clarificado que nosotros proponemos el diseño de una estrategia de Gestión Educativa para mejorar los niveles de Convivencia La estrategia es particular y específicas de acuerdo a las conclusiones arrojadas por las encuestas y las entrevistas hechas a la comunidad educativa, el nuevo diseño resulta del sentir unificado de docentes y administrativos, padre de familia y estudiantes.

De su parte, **Fernández (2006)**, en su trabajo, Clima Organizacional y supervisión del Desempeño Docente en Instituciones de Educación Básica en Instituciones de Educación Básica del circuito N°1 del Municipio Maracaibo, y al identificar los factores del clima organizacional de Educación Básica del circuito N°1 Del Municipio Maracaibo, las conclusiones fueron: Se determinó que es débil la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente los docentes consideran de forma positiva las relaciones interpersonales y de participación, y tuvieron una opinión desfavorable en cuanto a la toma de decisiones y de supervisión.

### **1.1.2 Antecedentes Nacionales**

**Pedraza (2011)**, en su investigación sobre “Las relaciones humanas y su influencia sobre el clima institucional” de las instituciones educativas de Educación Inicial N° 5 del Callao es de tipo de investigación descriptivo correlacional cuyo propósito es determinar el tipo de relación existente entre las

relaciones humanas y el clima de las instituciones educativas iniciales de la Red N° 05 del Callao durante el periodo lectivo 2006 cuya muestra fue de 67 personas entre directivos y docentes. Donde concluye: La Influencia es significativa entre el clima institucional y las relaciones humanas en el personal Entre comprensión y el involucramiento en el personal de las instituciones educativas entre la comunicación y la satisfacción en el personal. No existe relación significativa entre: El respeto y el desarrollo en situaciones de stress en el personal de las instituciones educativas y los valores y el desarrollo de conflicto en el personal de las instituciones educativas.

**García (2007)** bajo el título de “Clima Institucional y la Calidad de Aprendizaje en la I.E. General Prado de Bellavista Callao”; la investigación es de tipo descriptivo correlacional cuyo propósito es determinar la influencia que ejerce el clima institucional en la calidad del aprendizaje significativo del área del idioma extranjero percibido por las alumnas cuya muestra es de 286 alumnas de dicha institución. El instrumento aplicado fue tomado de Otoniel Alvarado Oyarce en gestión educativa que hace uso de la escala de Likert y su relación con el tema es la Influencia del Clima Institucional en la Calidad del Aprendizaje Significativo. Se llegó a las conclusiones de que: Los factores: necesidades de convivencia y trabajo en equipo influyen significativamente en el Clima Institucional de la I.E. Existe una relación estadísticamente significativa entre el, percibida por las alumnas con un nivel de confianza al 95%, habiéndose evidenciado que, a bajo nivel de clima institucional, baja calidad de aprendizaje y la calidad de los aprendizajes percibidos por las alumnas y docentes no es satisfactoria.

**Rincón (2005)**, con el título de “Estilo y liderazgo del director y desempeño docente del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”, La investigación es de tipo descriptivo correlacional tiene como propósito establecer la relación entre ambas variables, cuya muestra consta de 377 alumnos y 165 docentes, el instrumento empleado fue una entrevista dirigida a directores y otro cuestionario para los estudiantes y docentes, se aplicó para ello la escala de Likert. Las

conclusiones fueron: Los datos nos evidencian que entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente existe un alto grado de correlación en las instituciones educativas del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. El desempeño docente depende del liderazgo del director y se evidencia que en la mayoría de las instituciones del valle del Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente. Los factores señalados el clima institucional es deficiente el mismo que conlleva al rompimiento de las relaciones humanas entre sus miembros, debilitando la integración y una buena organización que les permita buscar mejorar la calidad educativa.

### **1.1.3 Antecedentes locales**

**Vásquez R. (2017)** que tiene como título “La gestión educativa en la Institución Educativa Pública Militar “Gran Mariscal Ramón Castilla”, para optar el grado de Magister en la Universidad San Pedro, este estudio estuvo desarrollado con los estudiantes de secundaria del Colegio Militar de Trujillo matriculados en el año escolar 2016 realizado, el autor arribó a las siguientes conclusiones: Los resultados reportan que ningún estudiante afirma que, es deficiente, el 10% afirma que es mala, el 65% afirma que dicha gestión es regular, el 19% afirma que es buena y solo el 6% afirma que es eficiente. Del mismo modo la gestión educativa se ubica en una escala valorativa de regular con 27.19 puntos pero muy cerca a la valoración de buena. Se tiene que ningún estudiante afirma que la gestión organizacional en la Institución Educativa Pública Militar “Gran Mariscal Ramón Castilla”, es deficiente, el 5% afirma que es mala, el 65% afirma que dicha gestión es regular, el 24% afirma que es buena y solo el 6% afirma que es eficiente. Del mismo modo la gestión organizacional se ubica en una escala valorativa de regular con 28.16 puntos, pero muy cerca a la valoración de buena.

El trabajo de **Zapata J. (2014)** que tiene como intención medir la correlación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en la facultad de Ingeniería, titulado “Clima institucional y su relación con el desempeño docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Privada Antenor Orrego 2014”, para optar el grado

de Doctor, este estudio estuvo se realizó en 20 docentes de la facultad de Ingeniería de la UPAO de la ciudad de Trujillo, el autor arribó a las siguientes conclusiones: Entre ambiente institucional y desempeño docente existe una relación directa moderada (0.670), según el coeficiente de correlación de Pearson y (0.743) de Spearman. Nuestra hipótesis general, por tanto, ha sido confirmada y se niega la hipótesis nula. Dado que el coeficiente resultante se encuentra por encima de 0 se puede afirmar que la relación es positiva y que entre ambiente institucional y desempeño docente hay una relación significativa. El ambiente institucional, para el caso de la institución estudiada, es bueno como también lo es el desempeño docente de los docentes de la Facultad de Ingeniería.

## **1.2 Fundamentación científica**

### **1.2.1 Clima Institucional**

#### **Definición**

El clima institucional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente Institucional, es un tema de vital importancia para las organizaciones competitivas que buscan alcanzar una mayor productividad y mejora en servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Goncalves, A. (1999), define clima Institucional como “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización”.

De su parte Chiavenato, I. (2012) se refiere al clima institucional como “la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación”.

Moos (citado por Reig, Fernández y Jauli, 2003) dice que “el clima se basa en características de la realidad externa, de tal como ésta es percibida o vivida”.

Según, Hellriegel y Slocum (1974), “El clima institucional se refiere a una serie de atributos que pueden percibirse acerca de una organización y/o sus subsistemas y que pueden inducirse del modo en que la organización y/o sus subsistemas se relacionan con sus miembros y ambiente”.

De todos los conceptos de clima institucional se consideró el, concepto de Palma Carrillo, Sonia, (2004) quien define el término clima organizacional como "... la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea."

Para su mejor comprensión el Clima Organizacional, se detalla en la siguiente síntesis:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Por tanto, el Clima Organizacional está referido a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son observadas, directa o indirectamente por los trabajadores y originan secuelas en la conducta laboral.

En consecuencia, el Clima Organizacional viene a ser una variante interviniente que media entre las causas grupales e individuales, donde las características de la organización son respectivamente invariables en el tiempo.

### **1.2.2 Importancia del Clima Institucional**

Según Amorós, E. (2007), “la importancia del clima institucional radica en que las personas toman decisiones y reaccionan frente a la realidad de la organización no por esta misma sino por el modo como la perciben y se la representan”

Entonces, entendemos que una realidad organizacional puede ser percibida de manera diferente por los individuos de la institución, según su antigüedad en ella, su nivel de educación, género, etc. Es notable, entonces, conocer esa clarividencia colectiva de los individuos llamada “clima”, para entender sus trabajos y reacciones.

### **1.2.3 Factores que Influyen en el Clima Institucional**

Se debe entender que el clima y/o ambiente laboral de una organización cualquiera constituida por personas, es subjetivo e influido por multitud de variables. Y, además, estas variables o factores interactúan entre sí de diversa manera, según las circunstancias y los individuos. La apreciación que éstos hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos.

Así como planteara Bustos (2004) que, “los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la misma y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores”

Los factores organizacionales (externos e internos) repercuten en el comportamiento de los miembros de una institución y dependen de las percepciones, la influencia positiva o negativa en el clima organizacional.

#### 1.2.4 Características del Clima Institucional

El clima organizacional está principalmente en función a las actitudes de las personas, así, por ejemplo: aumento de sueldo, pago de aguinaldos, premio al personal, cambio de directivos, etc. Estas y otras motivaciones hacen que los trabajadores se empeñan mejor, pero si en caso hubiera permanencia aún se amenaza con sanciones no admiten el cambio.

Por su parte Silva (1996) menciona las siguientes características:

- Es externo al individuo.
- Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto.
- Existe en la organización.
- Se puede registrar a través de procedimientos varios.
- Es distinto a la cultura organizacional

Rodríguez, (2001) también indica las siguientes características:

- Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Como se observa, el clima organizacional está estrechamente relacionado al comportamiento de las personas, pues el primero origina un importante efecto sobre las personas, es decir, de modo directo e indirecto la percepción que las personas tengan del clima organizacional produce consecuencias sobre su proceder. Asimismo, podemos decir que la actuación de las personas causa un impacto en el clima organizacional.

## **1.2.5 Teorías del clima institucional**

### **1.2.5.1 Teoría de Clima Institucional de Likert**

Citado en Ramos (2012) a Brunet, (2004) indica que la teoría del clima institucional, de Rensis Likert, admite concebir en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian y accede también estudiar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

En la teoría de Sistemas, Likert, (citado por Brunet, 2004) plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva.

Likert, (citado por Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima institucional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

### **1.2.5.2 Clima de tipo autoritario:**

#### **Sistema I Autoritarismo explotador**

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

#### **Sistema II – Autoritarismo paternalista**

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

### **1.2.5.3 Clima de tipo participativo:**

#### **Sistema III –Consultivo**

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo

de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

#### **Sistema IV –Participación en grupo**

La dirección tiene plena confianza en sus trabajadores. Los procesos de toma de decisiones están dispersados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

#### **1.2.5.4 Teoría de Maslow**

Con base en la señal que el hombre es un ser con deseos y cuya conducta está dirigida a la obtención de objetivos Maslow, (citado por Chiavenato 1989) postula un catálogo de necesidades a diferentes niveles que van desde las necesidades, superiores, culturales, intelectuales y espirituales.

El autor de la presente teoría especifica cada una de las necesidades de la siguiente manera:

- Fisiológicas: son las esenciales para la sobrevivencia.
- Seguridad: se refiere a las necesidades que consisten en estar libres de peligro y vivir en un ambiente estable, no hostil.
- Afiliación: como seres sociales, las personas necesitan la compañía de otros semejantes.

- Estima: incluyen el respeto a uno mismo y el valor propio ante los demás.
- Autorrealización: son necesidades del más alto nivel, que se satisfacen mediante oportunidades para desarrollar talentos al máximo y tener logros personales.

Existen dos conceptos fundamentales en la teoría de Maslow: las necesidades superiores no se vuelven operativas sino hasta que se satisfacen las inferiores; y una necesidad que ha sido cubierta deja de ser una fuerza motivadora.

#### **1.2.5.5 Teoría de Mayo**

El objetivo principal de la Teoría de Mayo (citado por Chiavenato 1989) era el efecto de estudiar la iluminación en la productividad, pero los experimentos revelaron algunos datos inesperados sobre las relaciones humanas. Las principales conclusiones de los experimentos fueron las siguientes:

- a) La vida industrial de lo restado significa al trabajo, por lo que los trabajadores se ven forzados a satisfacer sus necesidades humanas de otra forma, sobre todo mediante las relaciones humanas.
- b) Los aspectos humanos desempeñan un papel muy importante en la motivación las necesidades humanas en el grupo de trabajo.
- c) Los trabajadores no sólo les interesa satisfacer sus necesidades económicas y buscar la comodidad material.
- d) Los trabajadores responden a la influencia de sus colegas que a los intentos de la administración por controlarlos mediante incentivos materiales.
- e) Los trabajadores tenderán a formar grupos con sus propias normas y estrategias diseñadas para oponerse a los objetivos que se ha propuesto la organización.

### **1.2.5.6 Teoría de los factores Herzberg**

La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema Maslow, Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) clasificó dos categorías de necesidades según categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores:

**Los Factores de Higiene.** - Son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción, incluye el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilo de supervisión.

**La Motivación y las Satisfacciones.** - Solo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo.

### **1.2.5.7 Las variables del clima institucional**

En Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional (2009), se considera tres variables:

**Potencial humano:**

Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos.

<b>DIMENSIONES</b>	<b>VARIABLE</b>
Potencial humano	Liderazgo
	Innovación
	Recompensa
	Confort

### **Diseño organizacional (estructura):**

Las organizaciones según Chester I. Bernard (2009), son "un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas". En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización.

<b>DIMENSIONES</b>	<b>VARIABLE</b>
Diseño organizacional	Estructura
	Toma de decisiones
	Comunicación
	Organizacional
	Remuneraciones

### **Cultura de la Organización:**

Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en

una organización productiva eficiente o improductiva e ineficiente, dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio.

<b>DIMENSIONES</b>	<b>VARIABLE</b>
Cultura de la Organización	Identidad
	Conflicto y Cooperación
	Cultura de la Organización

## **1.2.6 Desempeño docente**

### **1.2.6.1 Definiciones del desempeño docente**

Orellana (2003), señala que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza-aprendizaje.

El mismo Orellana (2003), afirma que el docente es una persona profesional que ha sido formada y especializada para poder enseñar a los alumnos un determinado conocimiento o área de la ciencia, humanística o arte. Igualmente ha sido

formado para facilitar técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro de su aprendizaje.

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje.

De la Cruz (2008), El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades.

Rugarcia (1994) opina que no cambia nada en una institución educativa si la mente y el corazón de los docentes no cambian; pues son ellos quienes en definitiva orientan las acciones a tomar en el proceso enseñanza-aprendizaje, aunque con ello no se pretende decir que son los únicos responsables de la calidad académica, pero sí que todo cambio debe ser suscitado, controlado y terminado por ellos.

Según Gago (200) dice que solo evaluando es posible identificar la medida en que se logran los propósitos, se conocen las causas del buen éxito o del fracaso, permite tomar decisiones para mejorar; además, es un hecho inevitable, pues de una u otra forma siempre se evalúa.

"Lo fundamental al respecto es evaluar bien; con base en evidencias confiables y en forma sistemática; con participación de los implicados y con la asunción de las responsabilidades respectivas". Para donde defines el concepto.

Dentro de este contexto, Mondy (2000), señala que la evaluación de desempeño de un docente es: Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres y directivos.

Según Stiggins y Duke (1998), la evaluación del desempeño docente puede servir a dos propósitos básico: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los maestros han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencias y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores. Ahora bien el interés de la evaluación para el propósito del desarrollo profesional, sin embargo ha ido aumentando en años recientes. Dicha evaluación tiene como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos docentes que son, por lo menos mínimamente competentes en su trabajo.

Ibarrola, M. (1999), define la evaluación del desempeño docente como la combinación muy variada de esfuerzos tendientes al descubrimiento, la conservación, la depuración, la transmisión y la aplicación del mismo. En cada uno de estos esfuerzos se perfilan rasgos que caracterizan profesiones académicas distintas, entre las que se identifican actualmente con claridad, la docencia y la investigación, aunque se empiezan a perfilar nuevas profesiones como: la administración académica, la divulgación académica entre otras.

Para Lianera (1991), la evaluación es una estrategia académica que permite identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes, con la finalidad de verificar, retroalimentar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Con este enfoque, la evaluación de los procesos debería trascender los procesos de ingresos y promoción.

#### **1.2.7 La función docente.**

##### **La Práctica Pedagógica.**

La práctica pedagógica según el Lizardo García citado por Pino (2007) “es aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los escolares en función de los objetivos que plantea el Estado a la formación de las nuevas generaciones. Se desarrolla en un marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas, tanto de carácter instructivas como educativas y en condiciones de plena comunicación entre el maestro, el alumno, el

colectivo escolar y pedagógico, la familia, y demás involucrados en este tema”.

La práctica pedagógica es la razón de ser de la labor docente centrado en el proceso de aprendizaje y enseñanza, para efectivizarlo tiene que movilizar todos los elementos de la planificación (elementos, sujetos y procesos) para así obtener resultados que permitan a los educandos ponerse al nivel de su tiempo.

La práctica pedagógica comprende aspectos importantes como los que se indican a continuación:

#### **Planificación curricular.**

La planificación es un atributo de los maestros, que consiste en tomar las precauciones pertinentes, anticipándose a los hechos y evitando la improvisación en la práctica pedagógica. El MED (2014) lo define como el acto de anticipar, organizar y decidir cursos variados y flexibles de acción que propicien determinados aprendizajes en nuestros estudiantes, teniendo en cuenta sus aptitudes, sus contextos y sus diferencias, la naturaleza de los aprendizajes fundamentales y sus competencias y capacidades a lograr, así como las múltiples exigencias y posibilidades que propone la pedagogía -estrategias didácticas y enfoques- en cada caso. El buen dominio por parte del docente de estos tres aspectos -estudiantes, aprendizajes y pedagogía- es esencial para que su conjugación dé como resultado una planificación pertinente, bien sustentada y cuyas

probabilidades de ser efectiva en el aula resulten bastante altas.

### **Estrategias didácticas.**

Son el conjunto de métodos, técnicas y procedimientos y otros elementos que el docente utiliza para dinamizar el proceso de enseñanza aprendizaje, permitiendo que los estudiantes se apropien armónica e integralmente de los diferentes tipos de conocimientos en las dimensiones que la UNESCO recomienda:

- Aprender a conocer
- Aprender a hacer
- Aprender a ser
- Aprender a convivir
- Aprender a emprender.

Amambal (1996). Sostiene que, si concebimos la construcción del conocimiento como un proceso, entonces las estrategias son herramientas de ayuda pedagógica con las que el docente ayuda al alumno a construir significados, y atribuir sentido a lo que aprende.

### **Metodología**

Pino (2007) señala que “...El método es el elemento director del proceso de enseñanza aprendizaje, responde a ¿Cómo desarrollar el proceso?, ¿Cómo aprender? Representa el sistema de acciones de profesores y estudiantes, como vías y modos de organizar la actividad cognoscitiva de los estudiantes o como reguladores de la actividad interrelacionada de profesores y estudiantes, dirigidas al logro de los objetivos”. Para desarrollar competencias y

capacidades que promuevan el cambio y el desarrollo humano en sus múltiples dimensiones, los docentes deben utilizar métodos productivos, participativos, creativos, portadores de la integración de lo instructivo con lo educativo y lo afectivo con lo cognitivo.

### **Los medios didácticos.**

Los medios o materiales didácticos son el conjunto de elementos de los que se valen los docentes para materializar su actividad pedagógica y viabilizar la enseñanza-aprendizaje; estos según su estructura y características activan los sentidos de los estudiantes y permiten el logro de los resultados esperados; Al respecto Hidalgo,(2006) Considera que los medios son “el conjunto de elementos concretos que servirán de apoyo a la acción del docente así como facilitarán el aprendizaje de los alumnos” (p.48). Pino, (2007) considera que “los medios son componentes portadores de los conocimientos, habilidades y valores que los maestros y alumnos forman, desarrollan y evalúan, en el transcurso permanente de interacción que constituye el proceso de enseñanza aprendizaje...estos van desde el pizarrón y el libro hasta el uso de las nuevas tecnologías”

### **1.2.8 Las nuevas tecnologías y el docente de hoy**

Las funciones del docente cambian cuando debe desarrollar sus actividades en un entorno virtual de E-A que además deja de tener limitaciones geográficas, físicas, temporales y que tiende a dar respuesta a grupos de alumnos cada vez más heterogéneos y diversos, por lo que debe redefinirse su tarea profesional, así como las funciones que deberá asumir en el desarrollo de ésta.

El hecho de que el docente tenga una actitud positiva o negativa a la hora de desarrollar su tarea en entornos tecnológicos estará condicionada por:

- La infraestructura de comunicaciones de que disponga.
- El espacio disponible en su centro habitual de trabajo que permita la fácil integración de la tecnología.
- Su preparación para el uso de esta tecnología.
- La disponibilidad del docente para una formación permanente
- Los profesores se tendrán que someter a distintos cambios entre los que podemos destacar (Jiménez, 1998).

Los principios orientadores del currículo. No se puede entender nuestro currículo, si no es desde el punto de vista de la flexibilidad y de la adaptación permanente a los continuos cambios del entorno socioeconómico y laboral.

Los agentes establecedores del currículo. Cada vez será menor el nivel de obligatoriedad, para dar paso a la optatividad, a la transversalidad y a la posibilidad de que el alumno diseñe su propia trayectoria educativa y formativa.

Las estrategias metodológicas. Las tecnologías han favorecido la aparición de nuevos espacios y modalidades de formación que necesariamente deben llevar asociadas nuevas estrategias metodológicas y nuevas funciones docentes.

Las estrategias de evaluación. La no presencialidad y la virtualidad en los entornos de formación obligan a

replantearse también los procesos de evaluación puesto que las estrategias clásicas dejan de tener validez y deben diseñarse otras de alternativas relacionadas con los procesos de autogestión de la formación y de responsabilidad del propio sujeto.

Los productos del mercado. El profesor deberá convertirse en un evaluador continuo de toda la oferta formativa y de los materiales de formación que vayan apareciendo, pues esta va a aumentar de manera espectacular. El profesor deberá ser capaz, además de seleccionar cuales son los materiales más adecuados, cuando utilizarlos y para qué.

### **El docente en la era digital**

El profesorado debe ver la utilidad de las TIC en su quehacer docente y la necesidad de su actualización en su conocimiento, manejo y aplicación al interior de las aulas para el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades digitales en los estudiantes del nivel preescolar.

Marqués Graells Pere (2000) cita a diversos autores como Cabero, Majó y Tejada, que resumen así las competencias en TIC que deben tener los docentes: Tener una actitud positiva hacia las TIC, conocer los usos de las TIC en el ámbito educativo, conocer el uso de las TIC en el campo de su área de conocimiento, utilizar con destreza las TIC en sus actividades: editor de textos, correo electrónico, navegación por Internet, adquirir el hábito de planificar el currículum integrando las TIC (como medio instrumental en el marco de las actividades propias de su área de conocimiento, como medio didáctico, como mediador para el desarrollo

cognitivo), proponer actividades formativas a los alumnos que consideren el uso de TIC y evaluar el uso de las TIC. (Marqués Graells, Pérez (2000) Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. (Última revisión: 27/08/08). Departamento de Pedagogía Aplicada, Facultad de Educación.

De lo anterior se desprende que se hace necesario un docente con un nuevo perfil y que debe tener un perfil diferenciado tal como:

El reto de los profesores ante las nuevas tecnologías de la información y la comunicación es de qué manera hará uso de éstas puesto que éstas se pueden adoptar en tres vertientes, ya sea como apoyo al proceso enseñanza aprendizaje, como medio para aprender y como objeto de aprendizaje.

El profesor debe estar capacitado en el uso de las mismas, conocer los procesos técnicos y didácticos que se requieren para hacer uso de ellas, con el fin de orientar al alumno en su uso y dotarle de estas habilidades cognitivas.

Debe ser guía en el camino del aprendizaje, cuidando que se enriquezca el proceso a través del uso de las tecnologías, fomentar que éste sea renovado y renovador del proceso enseñanza aprendizaje, donde se empleen en beneficio del desarrollo de competencias que permitan formar individuos para un aprendizaje a lo largo de toda su vida. (Héctor Eduardo Padilla Flores (2008, marzo).

### **1.2.9 Estructura del desempeño docente en el Perú**

En el año 2015, el Ministerio de educación ha elaborado la directiva la misma que indica que la función docente tiene 4 dominios:

1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y consta de 2 competencias y 10 desempeños
2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, tiene 3 competencias y 19 desempeños.
3. Participación en la gestión de la escuela vinculada a la comunidad, tiene 2 competencias y 6 desempeños
4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Consta de 2 competencias y 5 desempeños.

El cuadro que se da a continuación, contiene la estructura de dominios, competencias y desempeños del docente.

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
Competencias	Desempeños
1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.
	2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.
	3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña
2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso Pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.
	5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.
	6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.
	7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.
	8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
	9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.

	10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.
Dominio 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.
	12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.
	13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.
	14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
	15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
	16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.
	17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que	18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.
	19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los

<p>concierno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	<p>conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud Reflexiva y crítica.</p>
	<p>20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p>
	<p>21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p>
	<p>22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</p>
	<p>23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p>
	<p>24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>
<p>5. Evalúa permanentemente el Aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p>	<p>25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p>
	<p>26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes</p>
	<p>27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p>
	<p>28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de Criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p>
	<p>29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y</p>

	comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.
Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
6. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad	30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.
	31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del Currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.
	32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.
7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.
	34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.
	35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.
Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para Construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica Pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.
	37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.

	38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional
Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, Responsabilidad y compromiso con su función social.	39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.
	40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

FUENTE: MANUAL DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE, MINEDU - 2015

### 1.2.10 Evaluación del desempeño docente.

- **La evaluación del desempeño docente** se puede definir desde diferentes percepciones, ya sea en función de lo que profesor hace, y no lo que es capaz de hacer en razón de sus potencialidades como ser profesional y humano, en beneficio de su propio desarrollo y el de la institución educativa o considerando al docente como el principal agente educativo en el que recae la responsabilidad del éxito o el fracaso del proceso formativo. Rizo (2005) se define a la evaluación de desempeño docente como “un proceso sistemático de obtención de información válida, objetiva y fiable, que permita ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente, y el logro de resultados con los estudiantes y sus áreas de trabajo” (p. 151”. Una evaluación de desempeño se debe hacer con los profesores y no contra ellos y de esta manera se generaría una cultura evaluativa y se evitaría el rechazo y resistencia.
- **La evaluación educativa** se concibe como un proceso sistemático de recojo de datos de la acción pedagógica con el

fin de obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación y tomar decisiones pertinentes mejorando la actividad educativa. Delgado (2004) afirma que “la evaluación valora críticamente los logros de la acción educativa y los factores que influyen en ella. Para esto recoge información sobre el proceso educativo antes, durante y después del desarrollo, con la finalidad de mejorarlo y ayudar en el aprendizaje de los estudiantes”. Pino (2007) dice que la evaluación educativa debe materializarse como un proceso socialmente necesario que debe valorar de forma armónica y proporcional conocimientos, hábitos y habilidades, así como los rasgos de la personalidad expresados en el desarrollo alcanzado por la misma, a partir de la in formación condicionada al efecto.

## 2 **Desarrollo profesional de los maestros.**

El desarrollo profesional es entendido como el aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida y que articula la formación inicial, la formación en servicio (como programas formales dirigidos desde los responsables de estos campos) y la autoformación de los docentes. Fortalecer las capacidades profesionales significa desarrolla competencias sociales, éticas y técnicas, que incorpora el uso de las tecnologías de información y comunicación en el marco de una profesión en permanente construcción.

El mejoramiento del desarrollo profesional consiste en apostar por la formación continua de los maestros mediante capacitación (suma de eventos) y actualización docente, postgrados y especializaciones de calidad, tanto en el plano pedagógico como en el disciplinar, se promueva círculos de estudio, clubes, pasantías, espacios de reflexión de su propia

labor docente y así como de su participación en la gestión. Por otro lado, se debe apostar por la investigación, la innovación y la creatividad.

Los docentes deben estar convencidos que su labor no se minimiza solo a instruir y educar, si no que su función es trascender fuera del aula e institución educativa, promoviendo el desarrollo comunitario cada vez que los problemas de la comunidad influyen en la institución educativa.

Como se sabe, la función principal del docente debe ser la de formación de nuevas generaciones. Debe crear un ambiente de confianza y alegría, porque si el alumno no es tomado en cuentas, no pondrá interés en las actividades que se propongan por más importante que esta sea.

Los docentes son trabajadores del conocimiento que asume funciones principalmente pedagógicas, al respecto Drucker (1999) señala hacer productivos a los trabajadores del conocimiento exige cambios en la actitud básica los cuales impliquen no solo al individuo, sino a toda la organización, en el caso de las instituciones esta facultad le corresponde a los docentes. A los trabajadores del conocimiento se debe mirar como bienes capitales y no como un gasto, si esto fuese así se debe apostar por fortalecer sus capacidades profesionales.

Así mismo Amambal (1996), considera que los aspectos que plantea una urgente y necesaria formación, actualización,

perfeccionamiento y especialización docente entre otros tenemos los siguientes:

- Necesidad del desarrollo socioeconómico y cultural del país.
- Desarrollo de la creatividad, innovación e investigación científica y tecnológica.
- Alto índice de desprofesionalización y desescolarización.
- Alta tasa de analfabetismo.
- Necesidad de optimizar la calidad de la educación y mejorar la eficiencia del sistema educativo.
- Preparación en las inteligencias emocional e inteligencias múltiples.
- Prepararse y poner en práctica los siete saberes de Edgar Morín.
- Preparación permanente según su especialidad.

**El MINEDU en este aspecto considera dos competencias donde el docente reflexione** sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolle procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

#### **1.2.11 Dimensiones del desempeño docente.**

Se han considerado solo 3 dimensiones según el Manual del Buen desempeño docente y son:

##### **· Dimensión Pedagógica.**

Constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés

y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales.

a) El juicio pedagógico, que supone tener criterios — variados, multidisciplinarios e interculturales— para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.

b) El liderazgo motivacional, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.

c) La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

#### **Dimensión política.**

Alude al compromiso del docente con la formación de

sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

· **Dimensión cultural.**

Se Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

**1.2.12 Relación entre clima y cultura organizacional**

Los dos conceptos se concentran en características comportamentales al nivel de organización e implícitamente sostienen que las unidades organizacionales son un nivel viable para el análisis del comportamiento.

· **Clima Institucional:** Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. La cual influirá en el desarrollo de las

actividades de la Organización; con sus tres variables: Potencial Humano, Cultura Organizacional, y Diseño organizacional.

· **Cultura organizacional:** Es concebida como un conjunto de normas, hábitos y valores, que practican las personas de una organización, y que hacen de esta su forma de comportamiento. Ambos conceptos comparten un problema semejante. Ellos tienen que explicar la forma como la característica comportamental de un sistema afecta la conducta de los individuos, mientras al mismo tiempo explican la forma en que la conducta de los individuos, con el tiempo, crea las características de un sistema organizacional. Con sus tres variables: Dimensión Política, Pedagógica y Cultural.

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	<b>VARIABLES</b>
Dimensión Pedagógica	Potencial Humano	Liderazgo
		Innovación
		Recompensa
		Confort
Dimensión Cultural	Cultura Organizacional	Conflicto y Cooperación
		Cultura de la Organización
		Identidad
Dimensión Política	Diseño Organizacional	Estructura
		Toma de decisiones
		Cultura Organizacional
		Remuneraciones

### **1.3 Justificación de la Investigación**

La presente investigación se justifica toda vez que el clima institucional juega un papel muy importante en el desempeño docente, en el logro de los aprendizajes reflejado estos en los estándares de logro de estudiante, permitiendo que todos los directores y docentes tomen conciencia de su rol enmarcados dentro del buen marco del director y del docente.

El trabajo aportará hacia la mejora de las relaciones entre los docentes a nivel de las instituciones educativas y a nivel del distrito de Cochorco y como consecuencia de ello a un mejor desempeño laboral de los docentes del ámbito distrital. Se fundamenta en la propuesta de que el clima institucional contribuye a mejorar el desempeño docente y la creación de significados de relaciones humanas dentro de los aspectos de la colaboración y el apoyo entre miembros de la misma institución.

En la parte práctica, la investigación permitió conocer la importancia de desarrollar activamente las relaciones interpersonales entre docentes de la RED Educativa del Distrito de Cochorco, siendo esta positiva, lo que me ha permitido comprender y vivenciar la realidad de una institución en el Ande Liberteño.

Desde la perspectiva metodológica, el aporte es, contribuir al conocimiento de la realidad interpersonal entre los docentes de la problemática de las relaciones interpersonales; con la aplicación del instrumento (cuestionario y encuesta), se tuvo conocimiento del clima institucional entre docentes, el desempeño laboral, entre otros aspectos. En base a los resultados, los directivos de las instituciones educativas de la UGEL podrían tomar decisiones para mejorar la educación del distrito y como consecuencia de ello un mejor aprendizaje de los niños.

#### **1.4 Problema de investigación**

Las empresas nacionales e internacionales, cualquiera sea su línea de trabajo, en éstos últimos tiempos al haber entendido que uno de los aspectos fundamentales para que éstas tengan éxito, deben brindar a sus trabajadores en lo posible las comodidades ambientales y propiciar relaciones humanas agradables para que los colaboradores puedan rendir más y mejor y de esta manera elevar la producción y la productividad en la indicada empresa.

Las instituciones educativas, no está al margen de estos enfoques pues los gobiernos de los países con economías sólidas brindan a los docentes además de buenas capacitaciones, los materiales adecuados y apropiados para hacer la tarea docente más eficaz y eficiente, en el Perú, pese al esfuerzo del Gobierno se han logrado avances significativos, sin embargo, en el aspecto del clima institucional, los docentes no logran comprometerse unos con otros, creado conflictos, lo cual repercute en la enseñanza y aprendizaje.

En los docentes de la RED Educativa del Distrito de Cochorco de los tres niveles educativos de Inicial, Primaria y Secundaria se ha observado un mal clima laboral entre los mismos, el problema radica fundamentalmente en el seno de las mismas instituciones; pues siempre se observan conflictos entre los miembros de la comunidad educativa, formando grupos

antagónicos que no permiten el logro de mejoras significativas para generar un mejor desempeño docente, por otro lado contamos con locales en las cuales el sector educación aún no ha invertido en infraestructura educativa ya que muchas veces el local funciona en locales inapropiados ya que fueron hechas siguiendo el impulso vecinal sin ninguna dirección técnica, si esto le añadimos el escaso nivel educativo de la comunidad y que tiene una enorme influencia en el aprendizaje de los estudiantes, seguido de una alimentación inadecuada de los estudiantes y también se observa que algunos estudiantes tienen que caminar varios kilómetros para llegar a su centro educativos y con docentes alejados de los medios de comunicación entre el ande liberteño dado a la accidentada geografía pues nos encontramos entonces frente a condiciones que no son las más apropiadas para que el docente pueda tener creemos un adecuado desempeño, si a esto le sumamos el hecho de que la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) sólo intervienen a dar solución a los problemas macro, cambiando a uno u otro director, y no se evalúa o monitorea permanentemente a los responsables del problema. Así es que el clima institucional que se vive influye en el comportamiento de los integrantes de la comunidad educativa, en su trabajo, o en consecuencia esta situación podría estar influyendo en el desempeño de los docentes, por ello cada institución educativa presenta diversas situaciones con características propias que las diferencian unas de otras.

Lo anterior ha sido el motor que nos ha impulsado a realizar el presente trabajo de investigación.

**Enunciado del Problema.**

¿Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la provincia Sánchez Carrión?



	<p>cultura organizacional con 6 ítems, los valores asignados a cada ítem están comprendido entre 0 y 3, la puntuación máxima será de 60 puntos con un mínimo de 0. Los niveles de la variable serán: Deficiente de 0 – 20; Regular de 21 – 40 y Bueno de 41 – 60 puntos.</p>	<p>Cultura Organizacional</p>	
<p>. Es el cumplimiento de sus funciones del docente; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. (Montenegro, 2003)</p>	<p>Es el nivel de la función docente</p>	<p>Dimensión Pedagógica</p> <p>Dimensión Cultural</p> <p>Dimensión Política</p>	<p><b>Ítems encuesta</b></p>

## 1.6 Hipótesis

**H0:** No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los profesores que laboran en la RED de Cochorco de la provincia Sánchez Carrión, 2016.

**Ha:** Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de los profesores que laboran en la RED de Cochorco de la provincia Sánchez Carrión, 2016.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo general:**

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral docente de los profesores de la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016

### **Objetivos específicos:**

- a) Conocer la relación entre Dimensión Pedagógica y el Potencial Humano de los profesores de la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016.
- b) Conocer la relación entre la Dimensión Cultura y la Cultura Organizacional de los profesores de la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016
- c) Conocer la relación entre la Dimensión Política y el Diseño Organizacional de los profesores de la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016

# **CAPÍTULO II**

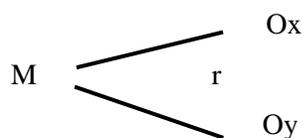
## **METODOLOGÍA**

## 2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo descriptivo transaccional correlacional. Es **descriptiva** porque busca especificar propiedades características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice; es decir, pretende únicamente medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren; es **transaccional** porque se recolectará datos en un solo momento, en un tiempo único; y es correlacional, porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre las dos variables en un contexto en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 81). En ese sentido en nuestro estudio se busca conocer el grado de relación que de acuerdo a nuestra hipótesis existiría entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa de Cochorco en la provincia de Sánchez Carrión del año 2016.

### Diseño de Investigación

El diseño de investigación es no experimental transeccional correlacional



Donde:

M : Muestra de la investigación

Ox : Observaciones de la variable Clima institucional

Oy : Observaciones de la variable Desempeño docente.

r : Posible relación entre las dos variables.

## 2.2. Población

La población lo constituyeron los docentes de la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016, el mismo que se puede observar en el siguiente cuadro, donde se detalla el número total de docentes por institución del Distrito:

### **Cuadro N° 01.**

Población de docentes de la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016

Nivel	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
IE de Aricapampa	6	14	25	<b>45</b>
IE. Cochorco	4	8	10	<b>22</b>
IE. Molino Viejo	2	6	10	<b>18</b>
IE. Huamanmarca	2	6	8	<b>16</b>
Otras IE	3	4	5	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>38</b>	<b>58</b>	<b>113</b>

Fuente: Ugel de Sánchez Carrión

### **2.3. Muestra**

La muestra es no probabilística de tipo intencional o criterial, ya que se escogerá al docente de los tres niveles, de las Institución Educativas de Aricapampa por tener el mayor número de docentes según cuadro N ° 01.

### **Cuadro N° 02.**

Población de docentes de la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016

Nivel	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
IE de Aricapampa	6	14	25	<b>45</b>
IE. Cochorco	4	8	10	<b>22</b>
IE. Molino Viejo	2	6	10	<b>18</b>
IE. Huamanmarca	2	6	8	<b>16</b>
Otras IE	3	4	5	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>38</b>	<b>58</b>	<b>113</b>

Fuente: Ugel de Sánchez Carrión

## 2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

### El instrumento

La base para elaborar el instrumento, fue tomado por el Manual del Plan Estratégico 2015-2021, del Ministerio de Educación.

CLIMA INSTITUCIONAL 20 preguntas y sus dimensiones

DESEMPEÑO DOCENTE: 19 preguntas y sus dimensiones

El instrumento, fue valido por “juicio de expertos”: un (01) docente con Grado de Maestría, un (01) docente de Educación Secundaria y uno (01) de Educación Primaria.

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Preguntas</b>
<b>Dimensión Pedagógica (7 preguntas)</b>	<b>Potencial Humano (7 preguntas)</b>	Liderazgo	2
		Innovación	2
		Recompensa	2
		Confort	1
<b>Dimensión Cultural (6 preguntas)</b>	<b>Cultura Organizacional (6 preguntas)</b>	Conflicto y Cooperación	2
		Cultura de la Organización	2
		Identidad	2
<b>Dimensión Política (6 preguntas)</b>	<b>Diseño Organizacional (7 preguntas)</b>	Estructura	2
		Toma de decisiones	2
		Cultura Organizacional	2
		Remuneraciones	1

Fuente del Instrumento validado

## A. Técnicas de recolección de datos

- **Encuesta.** - Esta técnica me permitirá registrar sistemáticamente El Clima Institucional y el Desempeño Docente
- **Análisis documental.** - Es el conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada y sistemática, servirá para identificar, recopilar y sistematizar información referida a Clima institucional y desempeño docente.

## B. Instrumentos:

- **Guía de Encuesta** -Este instrumento me permitirá Determinar el puntaje obtenido luego de la aplicación del instrumento respecto a las variables.

## C. Métodos teóricos

### Inducción – Deducción

Para recoger información pertinente tanto empírica como de la literatura científica especializada sobre determinados elementos teóricos que se verán con las variables de estudio

### Análisis – Síntesis

Con la información teórica reunida o seleccionada se procederá a descomponer los textos leídos subrayando las ideas principales o conceptos y categoría para plasmarlos en nuestra investigación

## 2.5. Procesamiento y análisis de la información

La presentación de datos se hará a través de cuadros estadísticos y gráficos.

Además, se utilizará:

- **Las medidas de posición como la media aritmética.** Es la técnica estadística que utilizaré para encontrar el valor promedio de las puntuaciones de la encuesta referente al valor promedio de los puntajes alcanzados.

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

- **Medida de dispersión desviación estándar.** La variabilidad de una distribución se refiere a la forma en que los datos se dispersan, lo que hace referencia a una “realidad empírica”

$$S^2 = \frac{\sum_i (X_i - \bar{X})^2}{n}$$

- **Coefficiente de variación porcentual.** Siendo una medida de dispersión me permitirá determinar la correlación entre las variables.

$$C.V. = \frac{S}{\bar{X}} * 100$$

- **Las medidas de decisión como la prueba Chi cuadrada.**

La prueba de Chi cuadrada se utilizará para evaluar la hipótesis acerca de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente.

$$\chi^2 = \sum \left[ \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \right]$$

**Donde:**

$\chi^2$ = Chi cuadrado

$\Sigma$ =sumatoria

$f_o$ : Frecuencia del valor observado

$f_e$ : Frecuencia del valor esperado

Para el procesamiento y análisis de la información se empleó la Estadística Descriptiva, considerando los indicadores y dimensiones de la variable. Para ello se determinaron las medidas de tendencia central y las medidas de posición, sistematizando en tablas y figuras.

Para el análisis y discusión se tuvo en cuenta las estimaciones puntuales, así como las conclusiones de los estudios previos y la opinión de autores y estadísticos.

# **CAPÍTULO III**

## **RESULTADOS**

### 3.1 Presentación y descripción de los resultados

**Tabla 1**

Clima institucional en las Instituciones Educativas de la RED  
“Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión

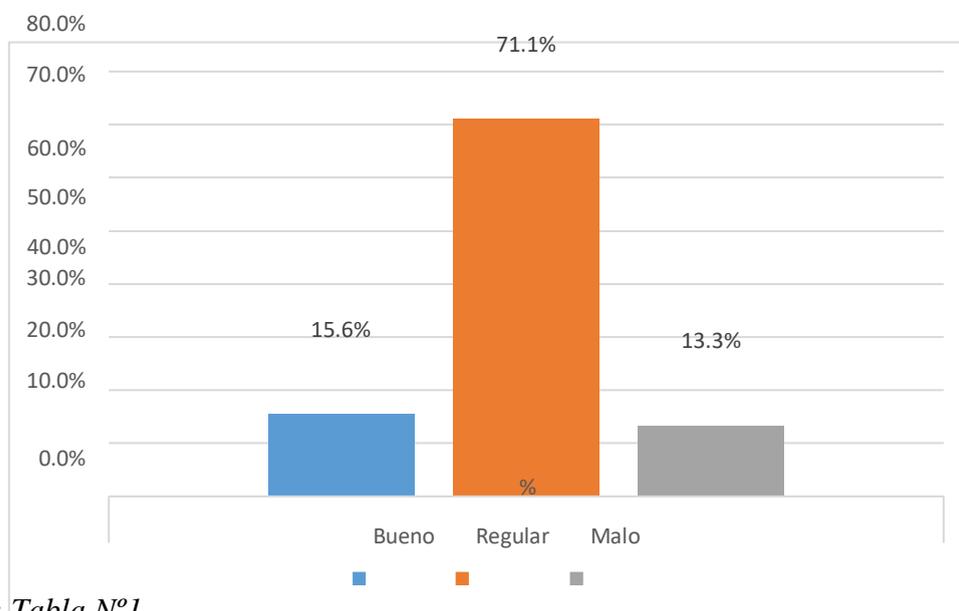
Niveles	Clima Institucional	
	Nº	%
Bueno	7	15.6%
Regular	32	71.1%
Malo	6	13.3%
	45	100%

*Fuente: Test aplicado por el investigador*

La tabla 1 muestra los niveles del clima institucional de los docentes evaluados, el 71.1% se encuentra en un nivel regular, el 15.6% en nivel bueno y un 13.3% en nivel malo. Lo mismo podemos apreciar en la siguiente figura:

**Figura 1**

Clima institucional en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión



*Fuente: Tabla N°1*

**Tabla 2**

Frecuencias de las dimensiones del clima institucional en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión

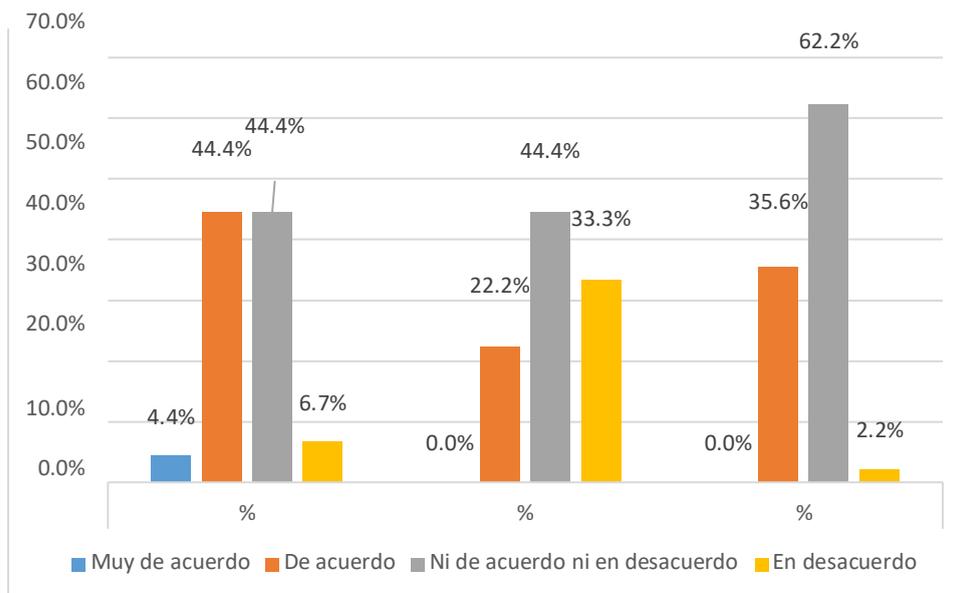
Niveles	Potencial humano		Diseño organizacional		Cultura organizacional	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy de acuerdo	2	4.4%	0	0.0%	0	0.0%
De acuerdo	20	44.4%	10	22.2%	16	35.6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	44.4%	20	44.4%	28	62.2%
En desacuerdo	3	6.7%	15	33.3%	1	2.2%
	45	100%	45	100%	45	100%

*Fuente: Test aplicado por el investigador*

La tabla 2 muestra las dimensiones del clima institucional de los docentes evaluados, en la dimensión potencial humano la mayoría el 44.4% indica estar de acuerdo y en neutral (44.4%), en la dimensión diseño organizacional el 44.4% indica ni de acuerdo ni en desacuerdo y en la dimensión cultura organizacional el 62.2% manifiesta no estar de acuerdo un en desacuerdo. Lo mismo podemos apreciar en la siguiente figura:

**Figura 2**

Frecuencias de las dimensiones del clima institucional en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión



*Fuente: Tabla N°2*

**Tabla 3**

Desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED  
“Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión

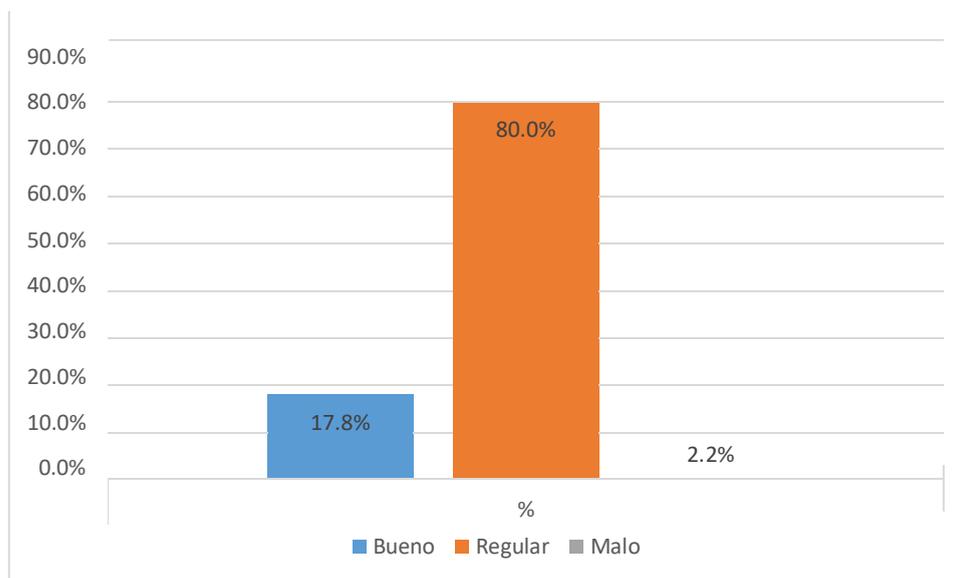
Niveles	Desempeño docente	
	Nº	%
Bueno	8	17.8%
Regular	36	80.0%
Malo	1	2.2%
	45	100%

*Fuente: Test aplicado por el investigador*

En la tabla 3, se muestra los niveles del desempeño docente, el 80% se encuentra en el nivel regular, el 17.8% un nivel bueno y el 2.2% en nivel malo.

**Figura 3**

Desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED “Cochorco” de la Provincia Sánchez Carrión



*Fuente: Tabla N°2*

**Tabla 4**

Frecuencias de las dimensiones del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED "Cochorco" de la Provincia Sánchez Carrión

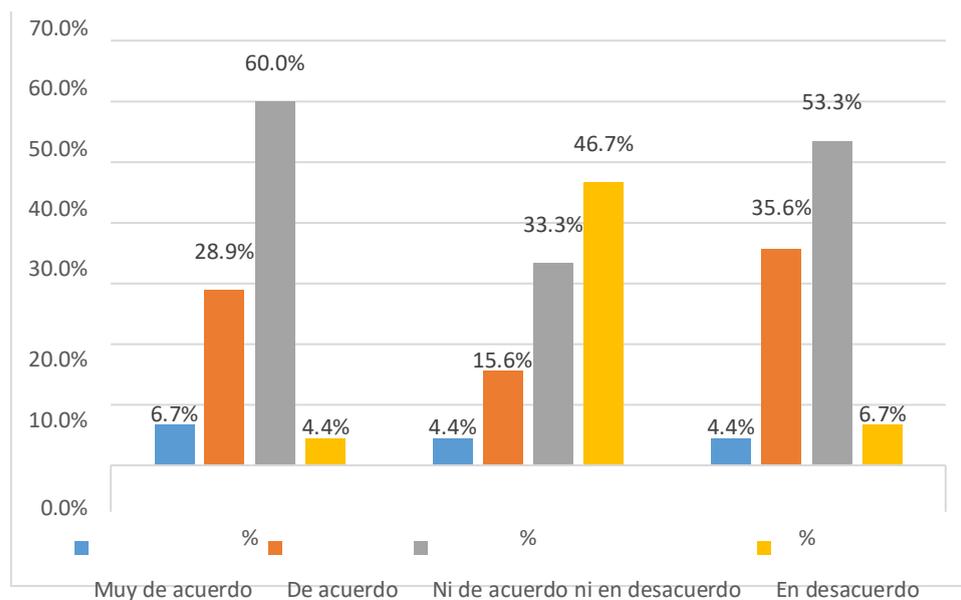
Niveles	Pedagógica		Cultural		Política	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy de acuerdo	3	6.7%	2	4.4%	2	4.4%
De acuerdo	13	28.9%	7	15.6%	16	35.6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	60.0%	15	33.3%	24	53.3%
En desacuerdo	2	4.4%	21	46.7%	3	6.7%
	45	100%	45	100%	45	100%

*Fuente: Test aplicado por el investigador*

La tabla 4, muestra las dimensiones de la variable desempeño docente, en la dimensión pedagógica la mayoría se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo 60%, en la dimensión cultural el 46.7% en desacuerdo y la dimensión política el 53.3% en desacuerdo. Lo mismo podemos apreciar en la siguiente figura

**Figura 4**

Frecuencias de las dimensiones del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED "Cochorco" de la Provincia Sánchez Carrión



*Fuente: Tabla N°4*

**Tabla 5:**  
**Prueba de Normalidad: Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

	Parámetros normales		Estadístico de prueba	Sig. Asintótica (bilateral)
	Media	Desviación		
Potencial Humano	14,69	3,976	,087	,200
Diseño organizacional	11,80	3,533	,078	,200
Cultura organizacional	13,33	3,133	,140	,028
Clima Organizacional	78,82	13,476	,147	,016
Pedagógico	15,58	4,859	,125	,075
Cultural	11,40	4,287	,133	,044
Política	9,96	3,176	,094	,200
Desempeño docente	36,93	9,552	,211	,000

*Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 25*

La tabla 5 nos proporciona el número total de datos que participan del análisis, algunos parámetros como la media de los puntajes de las variables, también la desviación estándar de ambas variables (variabilidad de los datos con respecto al valor central). Muestra el estadístico de la prueba aplicada para analizar la normalidad de los datos y su significación asintótica (p valor); para lo cual planteamos las siguientes hipótesis:

H<sub>0</sub>: Los datos analizados siguen una distribución Normal

H<sub>1</sub>: Los datos analizados no siguen una distribución Normal

Decisión:

Cuando  $p > 0.05$  Aceptamos la Hipótesis Nula

Cuando  $p < 0.05$  Rechazamos la Hipótesis Nula de manera significativa

En la mitad de las dimensiones la significación asintótica  $p > 0.05$ , y en las otras: cultura organizacional, clima organizacional, cultural y desempeño docente  $p < 0.05$  partiendo de la teoría donde suficiente con una variable no paramétrica para rechazar la hipótesis nula entonces se concluye que los datos no siguen una distribución normal. Por lo que se sugiere trabajar con la correlación Rho de Spearman.

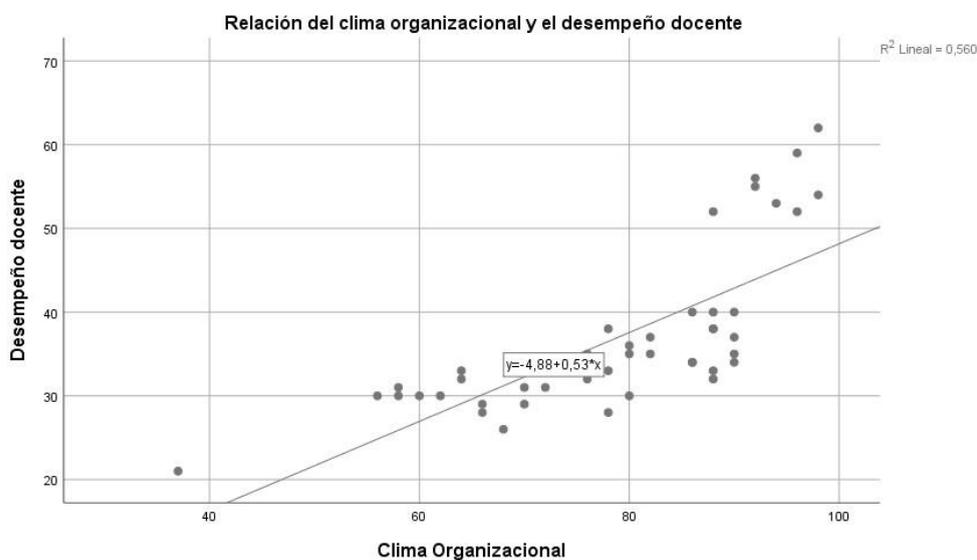
**Tabla 6**  
**Correlaciones Rho de Spearman**

		Desempeño docente
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,839**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	45

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

La tabla 6, muestra la Correlación Rho de Spearman entre los resultados de las variables en estudio. Podemos apreciar que existe correlación alta y altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente ( $r_s=0.839$ ;  $p<0.01$ ). Según la figura 5, se muestra una relación positiva y directa, cuando el puntaje del clima se incrementa el desempeño docente también se incrementa. La significación bilateral  $0.000<0.01$ , nos da evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa de manera altamente significativa.

**Figura 5**  
**Relación del clima organizacional y el desempeño docente**



Fuente: Tabla N°2

**Tabla 7:**  
**Rho de Spearman para las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente**

Rho de Spearman			Desempeño Docente		
			Pedagógico	Cultural	Política
Clima Organizacional	Potencial Humano	Coeficiente de correlación	,610**	,331*	,337*
		Sig. (bilateral)	0.000	0.026	0.023
	Diseño organizacional	Coeficiente de correlación	,346*	0.115	-0.066
		Sig. (bilateral)	0.020	0.450	0.667
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,317*	0.019	,422**
		Sig. (bilateral)	0.034	0.903	0.004

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

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

En la tabla 7 se muestra las correlaciones entre las dimensiones de ambas variables, siguiendo los objetivos planteados se determinó una relación moderada y altamente significativa entre la dimensión pedagógica y el potencial humano de los profesores de la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016. ( $r_s=0.610$ ;  $p<0.01$ ); se determinó que no existe relación entre la dimensión cultura y la cultura organizacional de los profesores de la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016 y por último de determinó que tampoco existe relación entre la dimensión política y el diseño organizacional de los profesores de la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016

# **CAPÍTULO IV**

## **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1 Análisis y discusión**

La investigación busca identificar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente, contando con una población seleccionada a la que se le aplicó una encuesta para cada una de las variables y se realizó las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la variable clima institucional con el desempeño docente tenemos que:

Se comprueba que existe una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente, también coincide con la investigación de García (2006) en su investigación sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la Provincia de Cochorco al establecer que el clima influye significativamente en el desempeño docente.

También coincide con la investigación realizada por Mujica(2006) titulada desempeño laboral docente y el clima organizacional en la educación inicial del Municipio de Lagunillas que concluyó en cuanto a la relación de una variable con la otra se llegó a determinar que existe gran influencia entre ambas en tanto que se puede afirmar las distorsiones que se observan en el clima organizacional en las instituciones educativas de inicial son debido a la falta de un buen desempeño docente, pues se observa gran indiferencia por parte de los directivos y docentes por realizar una labor eficiente.

Igualmente coincide con nuestra investigación pues lo resultados encontrados luego de la aplicación de las encuestas determinaron que existe una significativa relación entre el clima institucional y el desempeño docente.

En relación a la dimensión comportamiento institucional y el desempeño docente se ha obtenido que existe correlación alta significativa Estos resultados coincide con Pulido (2003) en la definición que realiza sobre las denominaciones de clima cuando afirma que el clima es la percepción del micro entorno que surge como pautas del comportamiento cotidiano y diferenciados, estos influyen y afectan el

significado y la relación de las personas involucradas. Por lo que un determinado clima tendrá influencia y/o afectará el desempeño del docente.

Entre la capacidad organizacional y el desempeño docente se encontró relación moderada significativa. Esta dimensión coincide con la denominación que sobre ella hace CISE (2007) sobre el clima organizativo que está relacionada con la gestión de la organización y el cumplimiento de ella, se refiere a las características materiales y las funciones de la organización considerando las normas formales e informales que se dan dentro de la organización.

También coincide con la teoría de las necesidades de Maslow en la cuarta etapa de estima, considerada entre las necesidades superiores ya que en ella se lleva a cabo la realización personal, como el manejo de las relaciones humanas su interacción con el trabajo la capacidad de la organización y del manejo de sus relaciones externas o relaciones interinstitucionales. Así los factores de estimulación interna ayudarían a los docentes a mejorar la capacidad organizativa de las instituciones educativas.

También coincide con Balzán (2008) en su investigación realizada el acompañamiento del supervisor y desempeño docente en la tercera etapa de educación básica que concluyó que existe una relación significativa entre las variables, es decir en la medida que haya un acompañamiento del supervisor entonces el docente cumple con sus roles y se siente satisfecho. Referente a la dinámica institucional y el desempeño docente se determina que existe una relación moderada significativa.

Estos resultados coinciden con la tesis de Pedraza (2007) cuyo propósito es determinar el tipo de relación existente entre las relaciones humanas y el clima de las instituciones educativas iniciales de la Red N° 5 del Callao cuya conclusión es que existe relación moderada significativa entre el clima

institucional y las relaciones humanas con el personal de las instituciones educativas de educación inicial de la Red N° 5 del Callao.

Tiene coincidencia también con la tesis de Fernández (2002) cuya investigación es sobre las fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico, (Burnot) satisfacción laboral y desempeño docente, cuya conclusión en, ambos grupos de las variables están relacionadas significativamente esto indica que, a mayor presión laboral, menos satisfacción laboral y menos desempeño docente. Entre preparación y desarrollo de la enseñanza y el clima institucional se determina que existe relación moderada significativa.

También coincide con Jean Piaget encontrado en Valdez (2004) donde afirma que el docente es el promotor del desarrollo y de la autonomía de los alumnos su rol más importante es promover un ambiente de reciprocidad de respeto y de autoconfianza para el niño promoviendo también que constituya sus propios valores morales. Con respecto a enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y el clima institucional se encontró relación baja significativa. Estos resultados coinciden con García (2007) quien afirma que el profesor en su rol de mediador y facilitador, debe apoyar al educando, por tanto, cumpliendo este rol el docente es guía y enseña a desarrollar las habilidades cognitivas, haciendo más viable el camino que los alumnos han de seguir para llegar al conocimiento. Coincide con John Watson encontrado en Valdez (2004) que considera que el docente es quien debe estar preparado para manejar hábilmente los recursos tecnológicos, los conductuales (principios, procedimientos, programas conductuales) todo ello para el logro eficiente de su enseñanza y el aprendizaje de sus alumnos.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## V. CONCLUSIONES

- 5.1 El 55.0% de los docentes encuestados presentan un nivel bajo en el indicador del clima institucional; en tanto el 45.0% de los docentes se encuentran en el nivel medio respecto al desempeño laboral. Por lo tanto, de los resultados obtenidos se puede observar que los docentes se encuentran en un nivel bajo y medio, respecto a los indicadores. Se determina que existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral docente de los profesores de la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016.
- 5.2 El 50.0% de los docentes observados presentan un nivel bajo en el indicador Dimensión Pedagógica. Mientras tanto el otro 50,0% de los docentes presentan un nivel medio Potencial Humano. Por lo tanto, se puede observar que los docentes se encuentran en los niveles bajo y medio, respecto al indicador. Se determina que existe relación entre la Dimensión Pedagógica y Potencial Humano en la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016.
- 5.3 El 65.0% de los docentes observados presentan un nivel bajo en el indicador Dimensión Cultura. Mientras tanto el 35,0% de los docentes presentan un nivel medio Cultura Organizacional. Por lo tanto, se puede observar que los docentes se encuentran en un nivel bajo y medio, respecto al indicador. Se determina que existe relación entre la Dimensión Cultura y Cultura Organizacional en la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016.
- 5.4 El 55.0% de los docentes observados presentan un nivel bajo en el indicador. Dimensión Política Mientras tanto el 45,0% de los docentes presentan un nivel medio el Diseño Organizacional. Por lo tanto, de los resultados obtenidos se puede observar que los docentes se encuentran en un nivel bajo y medio respecto al indicador. Se determina que existe relación entre la Dimensión Política y Diseño Organizacional en la RED de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión – 2016.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- a. Los directores, profesores y padres de familia deben ser conscientes de su rol, deben tener intencionalidad a la realización de los cambios como personas que interactúan en las instituciones educativas, fomentar y mantener un clima institucional agradable que ello los llevará a un mejor desempeño docente y a una mejor calidad educativa.
- b. Las condiciones laborales deben de mejorar empezando: con factores de estimulación interna como el respeto de sí mismo, la autonomía y el logro así mismo con los factores de estimulación externa como estímulos positivos y el reconocimiento entre otros.
- c. Se sugiere incrementar el nivel de participación de los docentes en el desarrollo de las actividades educativas tales como trabajos en grupo, realización de talleres, coordinaciones pedagógicas ya que ello proporciona un trabajo más cohesionado mejorando la identificación con la institución y sus objetivos lo cual lo convierte en institución de calidad.
- d. El Ministerio de Educación a través de sus diferentes órganos desconcentrados debe de programar capacitaciones en el campo de la gestión administrativa y así mejorar la capacidad organizativa de las instituciones que adolecen de ella, de manera que se desarrolle un buen clima institucional donde se puedan desarrollar, organizar y planificar diversos programadas y actividades más eficaces.
- e. Es conveniente que futuros estudios de investigación mejoren y amplíen el presente, procurando utilizar instrumentos de medición que permitan el análisis del gran complejo educativo que presentan las instituciones.
- f. Es conveniente que futuros estudios de investigación mejoren y amplíen el presente, procurando utilizar instrumentos de medición que permitan el análisis del gran complejo educativo que presentan las instituciones

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amambal, M. (1996) *Constructivismo y Educación*. Chepén – Perú. Impreso en Amoros E. (2007) En: *El clima organizacional y el emprendimiento sostenible*
- Berthoud, L. y López, A. (2013) *Clima Y Cultura, Componentes de la Calidad Bolívar, en la jornada de la mañana*”, (Venezuela)  
(Posgrado) Universidad de Venezuela
- Bustos (2004) citado en la tesis de Ancieta Y y Poma J. *Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia*. abril 2018, Universidad Cayetano Heredia (Lima) (Título de Segunda Especialidad)  
Centro de Estudios e Investigación Pedagógica.
- Cervera, L.E. (2012) *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los olivos*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Cestau. Recuperado de [Htt://www.liderazgoymercado.com](http://www.liderazgoymercado.com).
- Chiavenato, I. (1999) “Administración De Recursos Humanos”. Quinta Edición.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración*.
- Chiroque S., Rodríguez S. (1998) *Metodología*. Lima Perú. Editorial Gráfica [content/uploads/2014/07/2012\\_Pérez](http://content/uploads/2014/07/2012_Pérez).
- Cuba, G.(2010) *Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. Curricular*. Lima-Perú.
- Del río, A. (2009) *Desarrolla tu Creatividad, Memorias e Inteligencias Conociendo tu Mente, y tu Cerebro*. Lima – Perú. Industria Gráfica San Remo.  
del Rosario. México. D.F.  
Derrama magisterial.  
[distrito%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf](#)  
*Educativa*. Argentina. Editorial de la universidad Fasta.
- Enlace.**
- Fernández (2006) Tesis: *Clima Institucional y la Calidad de Aprendizaje en la I.E.* Fernández, P. C. (2006) *Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica (tesis de maestría,*
- García (2007) Tesis: “*La gestión educativa como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Coahuila*” (Posgrado) Universidad de México
- Garza, (2010), *Clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas*.  
*General Prado de Bellavista Callao* (Perú) (Posgrado) Universidad de
- Gonzalvez A. (1999) “*Dimensiones del Clima institucional*” Recuperado en:
- Gonzales (2012) Tesis: “*La gestión educativa como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Coahuila*” (Posgrado) Universidad de México.  
[gratis/2012a/1158/caracteristicas\\_de\\_clima\\_organizacional.html](#)

Guzmán, V (2012) *Comunicación Organizacional*. México. Red Tercer Milenio.

Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC:*

*Un*

<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-06-00282.pdf>.

<http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>.

*Humano*. Lima-Perú. Fondo editorial IPEC.

Lima Perú.

*los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe Uribe de ciudad*

Marchant L. (2006) Actualizaciones para el Management y el Desarrollo

Martinez J. Liderazgo. Recuperado de <http://www.liderazgoymercadeo.com>

Mendoza, A.H. (2011) *relación entre clima institucional y desempeño docente en*

*Instituciones educativas de inicial de la RED N° 9 - Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

*Método de Análisis para su Intervención*. Centro Editorial Universidad

México. Editorial Mc Graw

Hill

Ministerio de Educación (2003) *Ley General de la educación N° 28044*: Lima-

Perú. Ministerio de Educación (2014) *Marco de Buen Desempeño Docente*.

Lima-Perú. Ministerio de Educación (2014) *Orientaciones generales para la*

*Planificación*

Montenegro

S.A.

*Nacional*. Lima – Perú. Editorial Fimart SAC.

Nieves (2010) Tesis: “Desempeño Docente y Clima Organizacional” en el Liceo

“Agustín CODAZZI” De Maracay, Estado Aragua (Venezuela) (Posgrado) Universidad de Venezuela

Octava Edición. México. Editorial Mc Graw Hill

Orellana (2003) Citado en Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de

Independencia, Lima. Tesis Universidad Mayor de San Marcos de en

Zarate D. (2011). Para obtener

Maestría

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate\\_rd.pdf;jsessionid=89196A4CE413EDFEC5B654D3733EEC24?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate_rd.pdf;jsessionid=89196A4CE413EDFEC5B654D3733EEC24?sequence=1)

Organizacional.

Pedraza (2011) Tesis: “Estilo y liderazgo del director y desempeño docente del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”, (Apurímac) (Pre Grado)

Universidad de Perú.

Pérez, Y. M. (2006) *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red n° 1 Pachacútec – ventanilla (tesis*

- de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado <http://repositorio.usil.edu.pe/wp-Perú>
- Picón, C. (2005) *Esperanzas y Utopías Educativas, Apuntes para el Diálogo*
- Pino (2007) Citado por Lizardo García en <http://www.eumed.net/rev/ced/30/mbpg.html>
- Pintado, E. (2005) *Comportamiento Organizacional Gerenciación del talento*
- Pinto, M.E. (2012) *Desarrollo Organizacional*. México. Red Tercer Milenio.
- Rentería (2009) Tesis: “*Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar*”
- Quispe, P. (2011) *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2408/1/quispe\\_qp](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2408/1/quispe_qp)
- Ramos (2012) Citado en Clima organizacional, definición, teorías y modelos de abordaje [https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Recuperado de https://fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf](https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Recuperado%20de%20https://fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf)
- Rincón (2005) Tesis: *Las relaciones humanas y su influencia sobre el clima institucional” de las instituciones educativas de Educación Inicial N° 5 del Callao* (Perú) (Posgrado) Universidad de Perú Rodríguez (2001) Citado en *Diagnostico del clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato* (México) <http://www.eumed.net/libros-Rojas>, C. (2000) *Didáctica de las Ciencias Histórico-Sociales*. Lima: Editorial
- Saccca, J. (2010) *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.
- Saccca, J. (2010) *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres*, recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/Saccca\\_cj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/Saccca_cj.pdf) Silva (1996) Citado en: *Diagnostico del clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato* (México) [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/caracteristicas\\_de\\_clima\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/caracteristicas_de_clima_organizacional.html)
- Tafur, R (2012) *La tesis Universitaria*. Perú. Editorial Mantaro.
- UNESCO en el Perú (2011) *Manual de Directores para Instituciones Educativas*. Universidad Rafael Urdaneta). Recuperado de
- Vásquez R. (2017) Tesis: “*La gestión educativa en la Institución Educativa Pública Militar “Gran Mariscal Ramón Castilla”*”, (Perú) (Posgrado) Universidad de San Pedro

Zapata. (2017) Tesis: *“Clima institucional y su relación con el desempeño docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Privada Antenor Orrego*

# **ANEXOS**

# **INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN**

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

### I. INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le

Solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

### II. DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta.

Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>	Edad.....años	
Grado o nivel de estudios	Instituto o Bachiller	<input type="checkbox"/>	Licenciado	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
			Magister	<input type="checkbox"/>		
Condición Laboral	Contratado	<input type="checkbox"/>	Nombrado	<input type="checkbox"/>		
Tiempo de Servicios	De 1 a 10 años	<input type="checkbox"/>	De 11 a 20	<input type="checkbox"/>	De 21 a más	<input type="checkbox"/>

### III. INDICACIONES:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

**0.- En desacuerdo    1.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo    2. De acuerdo**

**3. Muy de acuerdo**

No	Dimen- siones	Ítems	Respuestas			
			0	1	2	3
1	Potencial Humano.	Los directivos están disponibles cuando se le necesita				
2		Mi jefe inmediato superior se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo				
3		Es fácil para mis compañeros que sus nuevas ideas sean consideradas				
4		Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
5		Mi trabajo es evaluado de manera adecuada				
6		En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada				
7		La limpieza de los ambientes es adecuada				

8	Diseño Organizacional	Los trámites que se utilizan en mi establecimiento son simples y facilitan la atención				
9		Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi trabajo				
10		El director supervisa constantemente al personal				
11		Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo				
12		En mi institución participo en la toma de decisiones				
13		Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses				
14	Cultura Organizacional	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi establecimiento				
15		Me siento a gusto de formar parte de la institución.				
16		Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
17		En mi equipo de trabajo puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a sus miembros				
18		Me siento a gusto de formar parte de la institución.				
19		Mi jefe inmediato superior apoya mis esfuerzos				
20		El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades				

**Muchas Gracias**

## ENCUESTA PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. **INSTRUCCIONES:** Estimado docente, a continuación se presentan un conjunto de afirmaciones y alternativas, para que usted con la mayor sinceridad posible marque con una X la alternativa que considere más pertinente en cada una de las expresiones. De su aporte depende el importante significado a nuestro objeto de estudio.

No tiene que colocar su nombre en este formato pues se resguardará el anonimato de los participantes

### II. Datos generales

2.1. Edad..... En años 1.2. Sexo: Masculino  Femenino  1.3. T. de serv Totales.

.....

1.4. Condición Laboral: Nombrado  Contratado  1.5 Residencia: V. Alegre?  No

De antemano, muchas gracias por su colaboración y participación.

III. Aspecto valorativo. Antes de marcar alguna alternativa por favor leer cada ítem y según eso darle el peso correspondiente de acuerdo a la realidad percibida por Ud.

0	1	2	3
<b>Nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

### IV. Cuerpo de la Encuesta

Dimensiones	N o	Ítems	0.Nunca	1.Algunas	2.Casi	3.Siempre
<b>Dimensión Pedagógica</b>	<b>1</b>	Considera Ud. Que sus colegas conocen el nuevo rol del marco del Buen desempeño Docente emitido por el Ministerio de Educación				
	<b>2</b>	Existe puntualidad, responsabilidad y cumplimiento de las funciones docentes en su institución educativa?				
	<b>3</b>	Considera adecuadas las sesiones de aprendizaje que los profesores de su Institución realizan en el cumplimiento de su función?				
	<b>4</b>	Existe interés por el aprendizaje de los estudiantes del nivel Primario en su Institución?				
	<b>5</b>	Se aplican las nuevas los nuevos enfoques en su Institución?				
	<b>6</b>	En su institución existe un manejo adecuado de las rutas de aprendizaje?				
	<b>7</b>	Se lleva un control adecuado y se informa en forma oportuna de los resultados obtenidos por los estudiantes en su IE?				

	8.	Se generan condiciones socioemocionales y ambientales para el desarrollo de los aprendizajes?				
Dimensión cultural	9	¿La educación primaria en nuestra patria tiene dispositivos que contribuyen con eficacia a resolver la problemática de la modalidad?				
	10	¿La institución educativa tiene aspectos de proyección cultural en el área de su jurisdicción?				
	11	¿Conocen los docentes los aspectos socioculturales del área de influencia de la institución educativa?				
	12	Se busca comprometer a las organizaciones del área de influencia de la IE para el desarrollo de las sesiones cuando sea necesario				
	13	Se promueve en los estudiantes el conocimiento intercultural local, nacional e internacional?				
	14	Propician los docente rescatar los conocimientos propios que existen en el entorno social de influencia de la IE?				
Dimensión Política	15	La educación primaria en las II EE presentan soluciones importantes que contribuye a una independencia eficaz de sus estudiantes en nuestra patria				
	16	¿Los docentes se interesan los problemas de la comunidad y aportan para contribuir el desarrollo social del área de influencia?				
	17	¿Se interesan los docentes por conocer los cambios que se producen en el campo educativo?				
	18	¿Comparten los docentes del nivel primario con las familias de sus alumnos y contexto social los retos de su trabajo pedagógico, dando cuentas de sus avances y resultados?				
	19	Elaboran los docentes propuestas que tienden a contribuir la toma de conciencia de la situación política de su jurisdicción?				

**Muchas Gracias**

# **BASE DE DATOS**

## Base de datos: Clima organizacional

Clima organizacional																												
Nº	Potencial humano							Diseño organizacional							Cultura organizacional													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20								
1	4	0	0	3	1	3	1	12	Ni acue	2	1	3	4	1	4	15	De acue	0	1	2	2	1	3	1	10	Ni acue	37	Malo
2	1	3	3	1	2	4	4	18	De acue	3	2	2	3	4	3	17	De acue	0	3	4	0	1	1	1	10	Ni acue	90	Regular
3	4	3	2	4	1	1	4	19	De acue	0	1	4	0	4	0	9	En desa	0	0	4	4	4	1	4	17	De acu	90	Regular
4	3	0	4	0	3	2	0	12	Ni acue	1	2	1	4	3	1	12	Ni acue	0	0	1	4	1	1	1	8	Ni acue	64	Regular
5	4	2	4	0	2	2	4	18	De acue	3	3	4	4	0	4	18	De acue	2	0	0	1	1	4	1	9	Ni acue	90	Regular
6	4	3	3	4	3	2	4	23	Muy acu	3	2	1	4	1	1	12	Ni acue	0	3	3	1	4	2	1	14	Ni acue	98	Bueno
7	3	4	3	4	0	4	2	20	De acue	0	0	1	1	3	3	8	En desa	2	3	4	1	2	0	4	16	De acu	88	Regular
8	4	1	3	0	1	0	4	13	Ni acue	1	4	4	3	2	2	16	De acue	3	3	4	1	1	2	1	15	De acu	88	Regular
9	2	2	0	4	0	3	3	14	Ni acue	4	2	3	1	1	3	14	Ni acue	3	0	0	4	3	4	1	15	De acu	86	Regular
10	0	2	0	3	1	4	1	11	Ni acue	1	0	2	4	0	1	8	En desa	1	0	4	3	0	1	1	10	Ni acue	58	Malo
11	0	0	3	1	2	1	0	7	En desa	0	1	2	0	4	1	8	En desa	2	0	4	2	4	1	0	13	Ni acue	56	Malo
12	0	2	2	1	1	2	2	10	Ni acue	3	4	2	3	3	3	18	De acue	0	0	3	3	0	4	0	10	Ni acue	76	Regular
13	2	1	4	4	0	4	4	19	De acue	3	1	3	1	3	2	13	Ni acue	0	0	2	4	2	3	0	11	Ni acue	86	Regular
14	2	0	4	2	2	2	0	12	Ni acue	4	0	4	2	2	3	15	De acue	1	4	1	0	0	2	0	8	Ni acue	70	Regular
15	4	1	2	1	1	4	3	16	De acue	2	4	3	3	0	2	14	Ni acue	4	4	4	0	0	4	2	18	De acu	96	Bueno
16	4	2	1	1	4	3	0	15	De acue	2	2	4	4	0	1	13	Ni acue	3	2	1	3	3	1	3	16	De acu	88	Regular
17	2	4	4	3	0	4	4	21	De acue	1	4	3	2	3	0	13	Ni acue	4	1	0	2	2	0	4	13	Ni acue	94	Bueno
18	1	1	0	3	4	1	1	11	Ni acue	2	1	0	4	4	0	11	Ni acue	0	2	1	3	1	0	4	11	Ni acue	66	Regular
19	2	3	4	0	1	1	1	12	Ni acue	2	1	2	0	4	4	13	Ni acue	4	3	1	3	1	1	1	14	Ni acue	78	Regular
20	3	3	2	1	0	1	4	14	Ni acue	1	0	3	4	1	2	11	Ni acue	1	0	0	1	2	2	1	7	En des	64	Regular
21	4	3	0	0	0	4	2	13	Ni acue	3	2	2	1	1	3	12	Ni acue	3	4	2	4	1	0	0	14	Ni acue	78	Regular
22	2	4	2	0	4	1	0	13	Ni acue	1	4	3	2	0	0	10	En desa	0	4	4	2	1	0	3	14	Ni acue	74	Regular
23	1	4	1	4	3	2	1	16	De acue	3	2	0	3	4	2	14	Ni acue	3	3	1	0	1	3	4	15	De acu	90	Regular
24	4	3	1	4	4	1	1	18	De acue	1	4	2	2	1	1	11	Ni acue	3	1	4	0	2	4	1	15	De acu	88	Regular
25	2	3	3	1	4	0	4	17	De acue	3	2	2	0	0	1	7	En desa	3	1	4	3	2	4	3	20	De acu	88	Regular
26	4	2	0	3	1	2	3	15	De acue	1	1	1	0	4	2	9	En desa	3	2	1	0	3	1	0	10	Ni acue	68	Regular
27	1	4	4	1	0	4	0	14	Ni acue	2	1	2	2	3	2	12	Ni acue	1	2	1	3	3	2	2	14	Ni acue	80	Regular
28	2	1	1	0	1	1	3	9	Ni acue	1	3	2	1	0	0	7	En desa	1	3	3	3	3	1	3	17	De acu	66	Regular
29	1	0	0	3	3	3	4	14	Ni acue	3	4	3	0	3	0	13	Ni acue	0	4	1	4	0	1	1	11	Ni acue	76	Regular
30	4	3	3	0	4	2	0	16	De acue	3	4	2	3	3	3	18	De acue	0	2	1	1	4	3	4	15	De acu	98	Bueno
31	4	3	3	4	3	2	4	23	Muy acu	1	2	1	2	4	1	11	Ni acue	0	3	2	3	2	2	0	12	Ni acue	92	Bueno
32	1	1	4	2	3	0	2	13	Ni acue	3	2	0	2	4	2	13	Ni acue	0	1	0	3	4	4	3	15	De acu	82	Regular
33	3	3	2	2	3	0	3	16	De acue	1	4	0	4	0	1	10	En desa	1	3	2	0	2	1	4	13	Ni acue	78	Regular
34	0	1	0	2	0	0	4	7	En desa	2	1	1	4	3	1	12	Ni acue	1	2	3	4	0	4	3	17	De acu	72	Regular
35	1	1	2	3	4	4	2	17	De acue	0	1	0	3	0	0	4	En desa	4	2	0	3	3	2	0	14	Ni acue	70	Regular
36	4	0	2	3	2	0	4	15	De acue	1	3	4	1	0	2	11	Ni acue	0	2	1	4	3	3	1	14	Ni acue	80	Regular
37	2	0	2	3	3	1	4	15	De acue	1	0	0	0	3	4	8	En desa	1	3	4	2	0	4	3	17	De acu	80	Regular
38	4	3	2	4	4	3	0	20	De acue	4	1	4	3	2	1	15	De acue	1	0	2	0	4	0	1	8	Ni acue	86	Regular
39	3	3	1	3	1	0	2	13	Ni acue	3	4	3	2	2	1	15	De acue	2	1	4	3	2	4	4	20	De acu	96	Bueno
40	0	2	4	4	3	0	4	17	De acue	1	2	4	3	1	2	13	Ni acue	4	4	1	4	0	3	0	16	De acu	92	Bueno
41	3	4	4	1	3	1	4	20	De acue	1	0	1	4	3	0	9	En desa	1	1	0	1	3	2	4	12	Ni acue	82	Regular
42	3	0	2	2	4	0	0	11	Ni acue	0	0	0	2	2	0	4	En desa	3	1	2	4	1	0	3	14	Ni acue	58	Malo
43	1	0	1	1	0	1	2	6	En desa	2	0	1	3	2	1	10	En desa	2	0	4	4	0	2	2	14	Ni acue	60	Malo
44	0	3	1	3	0	3	3	13	Ni acue	1	0	1	2	3	0	7	En desa	0	1	4	4	0	0	2	11	Ni acue	62	Malo
45	0	3	2	4	0	3	1	13	Ni acue	1	4	3	4	4	2	18	De acue	0	3	1	1	2	4	2	13	Ni acue	88	Regular

Base de datos: Desempeño docente

Nº	Desempeño docente																				Categoría	Puntaje	Nivel				
	Pedagógica								Cultural						Política												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19								
1	1	4	0	1	3	1	0	0	10	Algunas	1	1	1	1	1	1	6	Nunca	1	1	1	1	1	5	Nunca	21	Bajo
2	2	1	3	2	4	0	1	1	14	Algunas	3	1	3	2	3	4	16	Casi sie	1	4	3	2	0	10	Alguna	40	Medio
3	2	1	2	4	2	2	1	1	15	Algunas	1	2	4	0	4	1	12	Alguna	0	4	1	2	3	10	Alguna	37	Medio
4	3	3	0	3	1	1	0	0	11	Algunas	1	1	2	3	2	3	12	Alguna	2	1	1	3	2	9	Alguna	32	Medio
5	2	3	4	2	2	2	0	4	19	Casi sie	3	1	1	1	4	1	11	Alguna	0	3	1	0	0	4	Nunca	34	Medio
6	4	2	3	3	4	1	4	3	24	Casi sie	4	4	4	2	4	4	22	Siempr	4	4	2	4	2	16	Siempr	62	Alto
7	2	1	1	1	4	4	4	4	21	Casi sie	2	4	4	1	4	1	16	Casi sie	4	4	3	1	3	15	Casi sie	52	Alto
8	1	3	3	0	0	3	3	3	16	Algunas	4	0	2	1	2	2	11	Alguna	2	1	1	4	3	11	Casi sie	38	Medio
9	0	3	4	1	0	0	4	3	15	Algunas	0	4	3	1	0	2	10	Nunca	3	0	2	4	0	9	Alguna	34	Medio
10	1	1	2	4	0	1	0	2	11	Algunas	2	3	3	4	1	1	14	Alguna	1	1	1	1	2	6	Alguna	31	Medio
11	0	0	4	0	1	0	1	1	7	Nunca	1	0	4	0	2	2	9	Nunca	4	2	4	0	4	14	Casi sie	30	Medio
12	3	2	0	1	3	3	2	1	15	Algunas	0	2	3	4	1	1	11	Alguna	0	2	0	1	3	6	Alguna	32	Medio
13	4	3	1	1	1	2	3	0	15	Algunas	3	0	2	4	1	1	11	Alguna	2	3	4	1	4	14	Casi sie	40	Medio
14	4	0	0	0	4	2	3	0	13	Algunas	0	0	4	0	3	0	7	Nunca	1	2	4	2	0	9	Alguna	29	Medio
15	3	3	3	1	4	2	3	3	22	Casi sie	4	3	4	3	2	4	20	Siempr	4	1	1	2	2	10	Alguna	52	Alto
16	0	3	0	1	0	1	3	4	12	Algunas	0	3	0	1	1	3	8	Nunca	0	4	1	4	3	12	Casi sie	32	Medio
17	1	4	4	1	3	4	1	2	22	Casi sie	2	4	2	3	4	4	19	Casi sie	3	2	2	4	1	12	Casi sie	53	Alto
18	0	2	3	1	1	1	1	1	10	Algunas	0	2	3	1	2	2	10	Nunca	1	1	3	3	1	9	Alguna	29	Medio
19	1	0	0	3	3	3	2	0	12	Algunas	3	1	1	1	1	1	8	Nunca	3	0	2	1	2	8	Alguna	28	Medio
20	2	2	1	3	1	3	2	0	14	Algunas	1	4	0	2	4	2	13	Alguna	2	2	1	0	1	6	Alguna	33	Medio
21	4	0	0	4	2	0	1	2	13	Algunas	3	0	2	0	3	4	12	Alguna	1	2	1	4	0	8	Alguna	33	Medio
22	0	2	2	3	2	4	4	1	18	Casi sie	0	3	2	1	2	3	12	Alguna	0	0	1	1	2	4	Nunca	34	Medio
23	4	2	0	4	1	4	1	0	16	Algunas	1	3	1	1	0	2	8	Nunca	0	0	4	4	3	11	Casi sie	35	Medio
24	3	1	4	0	4	3	1	1	17	Casi sie	1	2	2	1	0	0	6	Nunca	1	4	1	4	0	10	Alguna	33	Medio
25	0	3	0	2	3	0	1	4	13	Algunas	1	2	3	2	3	1	12	Alguna	2	2	2	4	3	13	Casi sie	38	Medio
26	3	4	2	0	0	0	0	0	9	Algunas	0	2	0	0	1	3	6	Nunca	1	4	1	3	2	11	Casi sie	26	Medio
27	1	1	0	0	3	1	4	3	13	Algunas	0	2	2	1	1	4	10	Nunca	2	1	2	4	4	13	Casi sie	36	Medio
28	0	1	3	1	4	0	1	3	13	Algunas	0	0	0	0	4	1	5	Nunca	1	4	2	2	1	10	Alguna	28	Medio
29	3	4	0	2	1	0	0	3	13	Algunas	3	4	2	0	1	3	13	Alguna	3	1	1	3	1	9	Alguna	35	Medio
30	4	2	4	2	2	3	4	4	25	Siempr	3	4	4	1	3	1	16	Casi sie	2	4	4	3	0	13	Casi sie	54	Alto
31	4	2	4	4	2	2	3	1	22	Casi sie	4	4	3	3	2	2	18	Casi sie	4	4	2	2	3	15	Casi sie	55	Alto
32	1	1	1	2	2	3	3	4	17	Casi sie	1	0	0	2	2	1	6	Nunca	3	4	0	4	1	12	Casi sie	35	Medio
33	3	1	2	3	2	1	2	1	15	Algunas	4	2	1	2	2	3	14	Alguna	1	2	3	1	2	9	Alguna	38	Medio
34	1	3	2	0	1	3	2	0	12	Algunas	0	0	4	0	4	1	9	Nunca	2	0	3	4	1	10	Alguna	31	Medio
35	1	0	2	1	0	2	3	4	13	Algunas	0	0	2	0	0	1	3	Nunca	3	3	3	4	2	15	Casi sie	31	Medio
36	2	4	1	3	1	2	3	0	16	Algunas	0	4	1	0	3	0	8	Nunca	0	1	1	2	2	6	Alguna	30	Medio
37	0	3	2	2	3	4	4	2	20	Casi sie	0	1	2	2	0	4	9	Nunca	2	1	1	1	1	6	Alguna	35	Medio
38	2	1	2	4	2	3	2	1	17	Casi sie	0	0	3	0	3	3	9	Nunca	2	1	2	2	1	8	Alguna	34	Medio
39	4	4	4	3	4	1	4	1	25	Siempr	2	2	2	4	4	4	18	Casi sie	4	4	2	4	2	16	Siempr	59	Alto
40	3	4	1	4	4	4	4	2	26	Siempr	4	2	2	4	3	4	19	Casi sie	4	2	1	1	3	11	Casi sie	56	Alto
41	0	2	3	3	2	3	1	4	18	Casi sie	1	2	1	1	4	1	10	Nunca	2	3	1	0	3	9	Alguna	37	Medio
42	1	1	3	0	3	1	1	4	14	Algunas	4	2	1	1	1	0	9	Nunca	0	4	1	1	1	7	Alguna	30	Medio
43	0	1	2	3	0	0	0	0	6	Nunca	4	3	2	0	2	1	12	Alguna	3	2	3	2	2	12	Casi sie	30	Medio
44	0	2	0	2	1	2	2	1	10	Algunas	3	2	4	3	1	0	13	Alguna	2	2	0	1	2	7	Alguna	30	Medio
45	4	3	3	3	3	2	0	4	22	Casi sie	1	3	1	2	0	3	10	Nunca	1	0	2	4	1	8	Alguna	40	Medio

## **VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

**VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.  
En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

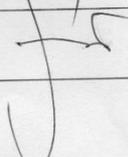
- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

CLINAS INSTRUCCIONES Y DESEMPEÑO  
POSENTE DE LOS PROFESORES DEL  
DISTRITO DE COCHARCO PROVINCIA DE  
SANCHEZ COBARRON, LA UDESA, 2016

ES CONFIDABLE, VÁLIDAMENTE  
PARA SER EVALUADO

Por su generosa colaboración  
Gracias

Apellidos y nombres	OSCAR EDUARDO VENTURA VILLAS ANZURES
Grado Académico	DOCTOR
Mención	GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Firma	

**VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

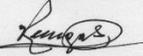
RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones: "Clima Institucional y Desempeño  
frente a los profesores del distrito de Arequipa,  
Provincia de Arequipa, Arequipa, La Libertad, I.D.I.B."

Por su generosa colaboración  
Gracias

Apellidos y nombres	Vargas Segura, Dora
Grado Académico	Bachiller
Mención	Educa. Secundaria
Firma	

**VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS  
PROFESORES DEL DISTRITO DE COCHORCA, PROVINCIA DE  
SANCHEZ CARRION, LA LIBERTAD, 2016.

ES CONFIABLE, VIABLE  
PARA SER EVALUADO

Por su generosa colaboración  
**Gracias**

Apellidos y nombres	Alvarado Rojas Cintia Midays
Grado Académico	Bachiller
Mención	Educación Primaria
Firma	