



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima institucional y desempeño docente de la Institución
Educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de
Los Olivos, Lima - 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación

AUTOR:

Br. Rolando Munive Onsihuay

ASESOR:

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Dr. Edwin Martínez López

Presidente

Mgtr. Santiago Gallarday Morales

Secretario

Mgtr. Miluska Vega Guevara

Secretaria

Dedicatoria

A Dios y a mi familia.

Rolando

Agradecimiento

A Dios, a mis compañeros de trabajo que me brindaron su apoyo y especialmente a mis maestros.

Rolando

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rolando Munive Onsihuay, estudiante del programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 20047500 con la tesis titulada Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima – 2016. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no fue publicada ni tampoco presentada para obtener algún grado académico previo título.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena); asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad César Vallejo.

Lima, enero de 2017

Rolando Munive Onsihuay
DNI N° 20047500

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada, Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016; con el propósito de obtener el grado de Magister en Educación. Con la finalidad de determinar cuál es la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción del Distrito de los Olivos – Lima, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César vallejo.

La presente investigación se ha estructurado en siete capítulos: el Capítulo I está constituido por la introducción; el Capítulo II sintetiza la metodología; en el Capítulo III se considera la descripción de los resultados; en el capítulo IV se detalla la discusión; el capítulo V la conclusión; el capítulo VI las recomendaciones y finalmente del capítulo VII las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado dejamos a vuestra consideración para su respectiva valoración de la presente tesis.

El autor

Lista de contenidos

	Pág.
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica humanística	21
1.3 Justificación	43
1.4 Problema	45
1.5 Hipótesis	49
1.6 Objetivos	49
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	52
2.2 Operacionalización de las variables	53
2.3 Metodología	54
2.4 Tipo de estudio	56
2.5 Diseño	57
2.6 Población, muestra y muestreo	58
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.8 Métodos de análisis de datos	64
III. Resultados	66
IV. Discusión	82

V. Conclusiones	87
VI. Recomendaciones	89
VI. Referencias bibliográficas	92

Anexos

Anexo A : Artículo científico

Anexo B : Matriz de consistencia

Anexo C : Consentimiento de la institución educativa

Anexo D : Matriz de datos

Anexo E : Instrumentos

Anexo F : Formatos de validación

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Validez del instrumento para medir la variable clima institucional	63
Tabla 2	Validez del instrumento para medir la variable desempeño docente	63
Tabla 3	confiabilidad del instrumento para medir la variable clima institucional	64
Tabla 4	Confiabilidad del instrumento para medir la variable desempeño docente	64
Tabla 5	Estadísticos descriptivos de la variable clima institucional en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos	67
Tabla 6	Estadísticos descriptivos de la dimensión comunicación de la variable clima institucional en los docentes de la I.E. 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos	68
Tabla 7	Estadísticos descriptivos de la dimensión motivación de la variable clima institucional en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos	69
Tabla 8	Estadísticos descriptivos de la dimensión confianza de la variable clima institucional en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos	70
Tabla 9	Estadísticos descriptivos de la dimensión participación de la variable clima Institucional en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos	71
Tabla 10	Estadísticos descriptivos de la variable desempeño docente en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos	72
Tabla 11	Estadísticos descriptivos de la dimensión capacitaciones pedagógicas de la variable desempeño docente en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos	73
Tabla 12	Estadísticos descriptivos de la dimensión emocionalidad de la variable desempeño docente en los docentes de la	

	institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos	74
Tabla 13	Estadísticos descriptivos de la dimensión responsabilidad de la variable Desempeño docente en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos	75
Tabla 14	Estadísticos descriptivos de la dimensión relaciones de la variable Desempeño docente en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos	76
Tabla 15	Correlación entre el clima Institucional y desempeño docente	77
Tabla 16	Correlación entre la dimensión comunicación de la variable Clima Institucional y la variable desempeño docente	78
Tabla 17	Correlación entre motivación y desempeño docente	79
Tabla 18	Correlación entre confianza y desempeño docente	80
Tabla 19	Correlación entre participación y el desempeño docente	81

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1 Barras de la variable clima institucional	67
Figura 2 Barras de la dimensión comunicación de la variable clima institucional	68
Figura 3 Barras de la dimensión motivación de la variable clima institucional	69
Figura 4. Barras de la dimensión confianza de la variable clima institucional	70
Figura 5 Barras de la dimensión participación de la variable clima institucional	71
Figura 6 Barras de la variable desempeño docente.	72
Figura 7 Barras de la dimensión capacitaciones pedagógicas del variable desempeño docente.	73
Figura 8 Barras de la dimensión emocionalidad dela variable desempeño docente.	74
Figura 9 Barras de la dimensión responsabilidad de la variable desempeño docente.	75
Figura 10 Barras de la dimensión relacionada a la variable desempeño docente.	76

Resumen

El presente trabajo de investigación surgió ante la necesidad de dar respuesta a la problemática relacionada al inadecuado desempeño docente en la institución educativa Inmaculada de Concepción del distrito de Los Olivos y la posible existencia de una relación con el clima institucional. El objetivo general fue determinar la relación entre ambas variables de estudio, y los objetivos específicos fueron el determinar la relación entre las dimensiones del clima institucional: comunicación, motivación, nivel de confianza con el nivel de participación entre las dimensiones del desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones personales.

La investigación fue del tipo básico, pues está orientado a relacionar las variables, descriptivo – correlacional ya que permite describir las principales características. El diseño de estudio fue no experimental, para ello se ha tomado la población total de los docentes de dicha institución que tiene 50 docentes entre todos los grados y secciones de estudio para el año 2016.

Finalmente, llegando a la conclusión que existe relación entre el clima institucional y el desempeño en los docentes de la institución educativa Inmaculada de Concepción del distrito de Los Olivos en el año 2016. La prueba de Spearman señala que hay correlación moderada positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente con 0,657; para las demás dimensiones existe correlación positiva media (0,281) para la comunicación y el clima institucional, además existe correlación media entre la dimensión confianza y el clima institucional en 0,419 y en 0,619 con el clima institucional.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad, relaciones personales, motivación, confianza y participación.

Abstract

The present research work arose from the need to respond to the problems related to the inadequate teaching performance in the Educational Institution of Concepción in the district of Los Olivos and the possible existence of a relationship with the institutional climate. The general objective was to determine the relationship between the two study variables, and the specific objectives were to determine the relationship between the dimensions of the institutional climate: communication, motivation, level of confidence with the level of participation between the dimensions of the teaching performance: pedagogical capacities, emotionality, responsibility in the performance of their duties and personal relationships.

The research was of the basic type, because it is oriented to relate the variables, descriptive - correlational since it allows describing the main characteristics. The study design was non-experimental; therefore, it has taken the total population of the teachers of that institution that has 50 teachers among all grades and sections of study for the year 2016.

Finally, we conclude that there is a relationship between the institutional climate and the performance of teachers in the Educational Institution of the District of Los Olivos in the year 2016. The Spearman test indicates that there is a moderate positive and significant correlation between the institutional climate and teacher performance with 0,657. For the other dimensions, there is a mean positive correlation (0.281) for the communication and the institutional climate; in addition, there is a mean correlation between the trust dimension and the institutional climate in 0.419 and in 0.619 with the institutional climate.

Key words: Institutional climate, teaching performance, pedagogical capacity, emotionality, responsibility, personal relationships, motivation, trust and participation

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Antecedentes nacionales.

Entre los estudios más destacados se puede citar a:

Remón (2013) en su tesis *Clima institucional y motivación académica en estudiantes de 3ro y 4to de secundaria pertenecientes a colegios católicos de Lima Metropolitana*; presentó la investigación cuyo objetivo fue establecer la existencia de relaciones significativas entre las dimensiones y áreas del Clima institucional y los tipos y subtipos de Motivación académica y Desmotivación, en 378 estudiantes del 3ro y 4to de secundaria de colegios pertenecientes al Consorcio de centros educativos católicos de Lima Metropolitana. Por ello, el estudio fue de tipo Correlacional y a través de un muestreo probabilístico, considerando criterios de inclusión y exclusión, se logró obtener una muestra estratificada y representativa de la población. La recolección de datos se hizo con la Escala del Clima organizacional en la Familia de Moos y la Escala de Motivación Académica de Vallerand, esta última fue adaptada y analizada psicométricamente para probar su confiabilidad y validez en nuestro medio.

Maldonado (2012) en sus tesis *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes – Lima*; determinó como objetivo determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim de Lima en el año 2011. De los se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de 0,857 entre la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple y se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de 0,780 que la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.

Pezúa (2012) en su tesis *Clima institucional y su relación con la madurez social del Niño(a) de 6 a 9 años de la Universidad Mayor de San Marcos – Perú*; presentó como propósito el analizar la relación entre cohesión, expresividad y conflicto (clima institucional) y la madurez social del niño(a) de 6 a 9 años. La investigación se desarrolló con una muestra de 146 alumnos que cursaban el primer a cuarto grados de educación primaria cuyas edades fluctúan entre 6 y 10 años a quienes se les aplicó la Escala del Clima organizacional (FES) propuesta por Moos y Trickett adaptada a nuestra realidad por Ruiz y Guerra (1993) y la Escala de Madurez Social propuesta por Vineland (1925). Los resultados muestran que existe relación directa entre la dimensión de relaciones del Clima organizacional y Madurez Social. Asimismo, existe relación significativa y directa en los componentes de Cohesión y Expresividad con la madurez social, mientras que el componente de conflicto presenta una relación significativa inversa con el nivel de madurez social. Por lo tanto, el Clima institucional afecta de forma directa la madurez social en los niños.

Altez (2011) realizó la investigación *Motivación profesional y Desempeño en Docentes de Educación Primaria de la ciudad de Huancayo*; en la Escuela de Post Grado de la Universidad Peruana Los Andes; la Investigación llegó a las siguientes conclusiones: en la caracterización de la motivación profesional de los docentes se comprobó la primera hipótesis específica que plantea que los docentes presentan niveles promedio de motivación profesional, se halló también nivel motivacional de tendencia alta para su buen desempeño docente. En la caracterización del desempeño de los docentes; se encontró que el estilo predominante de los docentes es el racional presentándose en 70,5%. Siguiéndole los estilos generativo nutritivo (21,3%) y generativo punitivo (8,2%). No presentó ningún caso, el estilo emotivo libre, emotivo indócil y emotivo dócil. Se comprueba la segunda hipótesis específica que plantea que los estilos de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Huancayo son heterogéneos, destacando en predominancia el estilo racional que determina el desempeño docente. Finalmente, en cuanto a la relación entre la motivación profesional y el desempeño de los docentes, se observa que existe correlación directa y altamente

significativa ($p < 0,01$) entre motivación profesional y el liderazgo generativo punitivo ($r = 0,26$), lo que indica que a mayor motivación profesional existe mayor liderazgo generativo punitivo y a menor motivación profesional existe menor liderazgo generativo punitivo que determina el desempeño docente.

Zarate (2011) en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*; en la Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En la Investigación llegó a las siguientes conclusiones: existe una alta relación entre los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo. Del mismo modo, que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27,13 considerado alto. Además, el desempeño docente con las dimensiones profesional, personal y social según los alumnos resultan de acuerdo a la estadística arroja que el Chi cuadrado es de 26,39 y se considera alto. Finalmente, Concluimos que los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las instituciones educativas.

Gonzales y Pereda (2010) en su tesis *Relación entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la institución educativa N° 86502 San Santiago de Pamparomás en el año 2006 – Chimbote* en la Universidad César Vallejo; presentó la siguiente investigación cuya finalidad del estudio de investigación fue establecer la relación entre el Clima organizacional y el Desempeño docente en los docentes de la institución educativa N° 86502 San Santiago de Pamparomás en el año 2006. Este estudio corresponde al tipo de investigación no experimental “Descriptivo Correlacional” porque nos permite demostrar la relación o correlación entre las variables intervinientes. Es así, los resultados de esta investigación demuestran que existe relación significativa con un $p < 0,05$ entre el Clima organizacional y el Desempeño docente en la institución educativa N° 86502 San Santiago de

Pamparomás en el año 2006. Se concluye que el Bajo Desempeño docente que demuestran los alumnos de la institución educativa N° 86502 San Santiago de Pamparomás en el año 2006 tiene relación con el Clima Social Familiar Inadecuado en que viven los alumnos.

Flores (2010) realizó la investigación: *El tipo de liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa Nuestra Señora de Lourdes DRE-Ayacucho, 2010*; en la Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La Investigación llegó a las siguientes conclusiones: el tipo de liderazgo que predomina en la I.E. “Nuestra Señora de Lourdes” es el liberal y autoritario con un estilo de comunicación pasiva y agresiva. Los resultados mostrados indican una asociación entre las variables tipo de liderazgo del director y el desempeño docente. Según el análisis de correspondencias, existe una asociación significativa muy buena entre ambas variables, el estadístico chi-cuadrado (48,086) con valor de significancia menor al 0,05 apoyan esta conclusión. Así también, existe una relación significativa entre el tipo de liderazgo liberal del director y el desempeño docente en la I.E. “Nuestra Señora de Lourdes” DRE-Ayacucho, 2010. Se concluye que existe una correlación significativa, con un grado de correlación de 0,524 y un nivel de significancia menor a 0,05.

Villavicencio (2010) realizó la investigación titulada *El liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Julio Benavides Sanguinetti de Ambo – 2009*; en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. La Investigación llegó a las siguientes conclusiones: el estilo de liderazgo de los directivos de la institución educativa “Julio Benavides Sanguinetti” de Ambo, es democrático. Asimismo, El desempeño docente del personal que labora en la institución educativa “Julio Benavides Sanguinetti” de Ambo, es bueno. De otro lado, el nivel de comunicación existente entre el equipo directivo y los docentes de la institución educativa “Julio Benavides Sanguinetti” de Ambo es óptimo. Finalmente, El liderazgo directivo influye positivamente en el desempeño docente en un 85%, es decir se percibe considerable mejoría en el desempeño docente a

partir del liderazgo directivo que se viene dando en la institución educativa “Julio Benavides Sanguinetti” de Ambo.

A nivel internacional

Urriola (2013) en su tesis *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile - Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción*. La investigación se centró en la evaluación del profesorado a nivel no universitario. Para ello, se realizó un estudio a partir tanto de análisis documental como de trabajo de campo. El objeto de estudio que se ha investigado es el sistema chileno de evaluación del desempeño profesional docente. Por ello, es una investigación sobre las percepciones y vivencias de un colectivo de profesores de secundaria de la ciudad de Concepción en torno a dicho sistema. Esta opinión de los docentes es, además, contrastada con las opiniones de otros agentes implicados en el sistema de evaluación (responsables del diseño del sistema, formadores de los Planes de Superación Profesional, correctores de portafolio, entre otros.). Finalmente, las conclusiones derivadas de los resultados obtenidos nos advierten de una mirada no del todo positiva respecto de cómo el profesorado está viviendo este proceso y que no coincide en algunos aspectos con cómo piensan que es vivido por otros protagonistas del sistema de evaluación.

Carranza (2010) en su tesis *Relaciones del temperamento del niño con su ajuste y desempeño docente a los 11 años de edad en España*, presentó la siguiente investigación que concluye en que las dimensiones de temperamento de ira e inhibición se relacionan con problemas en el ajuste social del niño se relacionan con el desempeño de los docentes. Además, el factor control con esfuerzo parece ser un predictor significativo de todas las medidas de rendimiento y competencia académica, además de tener un papel mediador en la relación que la inteligencia tiene sobre los resultados académicos del niño. Finalmente, estos resultados acentúan la importancia de que padres y maestros conozcan el temperamento de los niños para facilitar su adaptación a la escuela.

Flores (2010) en su tesis *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Tesis para optar al Grado de Doctor en la Universidad Complutense de Madrid (Programa Psicología Escolar y Desarrollo del Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación), da cuenta de tres años de investigación, con el objetivo de describir las percepciones que poseen respecto de sí mismos los profesores básicos del primer y segundo ciclo de Educación Básica de las competencias que movilizan en los procesos de: preparación para la enseñanza, la creación de un ambiente propicio y de confianza para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y en sus responsabilidades profesionales, y de cómo son evaluados por sus superiores jerárquicos los profesores del primer ciclo de Educación Básico en esas mismas competencias.

Rodrigo (2010) en su tesis *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*, presentó el proceso de Evaluación de Desempeño Docente (EDD), considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, aparece como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social. Para ello, el estudio parte del supuesto de que son los propios actores los principales llamados a dar cuenta de este conjunto de relaciones, como una forma de auto explicación de sus trayectorias laborales y su desempeño profesional. De esta manera, la incorporación de los docentes como los actores claves de esta investigación no sólo debe entenderse como una decisión metodológica, sino como una determinación epistémica, que busca poner en el centro la percepción de los actores involucrados por sobre posibles evaluaciones “neutrales” del proceso de trabajo docente. Para ello, en un primer momento se lleva a cabo una descripción de las principales reformas educativas en América Latina, detallando las principales transformaciones que la profesión docente ha tenido en estos procesos. Esto permite realizar una discusión respecto del rol del docente en el sistema escolar, para finalizar describiendo los procesos, mecanismos e instancias de evaluación que se han desarrollado para el mejoramiento de la calidad de la profesión docente.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Tal como se ha visto en los antecedentes citados el aporte a nuestra investigación se realiza con la fundamentación científica que proporciona mayor sustento al trabajo de investigación en un entorno diferente en la ciudad de Lima, específicamente en el distrito de los Olivos, bajo la medición de las mismas variables. La presente investigación está basada en las teorías del modelo teórico de la psicología ambientalista de los años 30 de Kurt Lewin (citado por Chiavenato, 2009) y el modelo jerárquico de transformación organizacional para el desarrollo del clima institucional. En cuanto a la segunda variable de investigación que viene a ser el desempeño laboral se puede definir de distintas maneras y niveles semánticos y operativos. Para efectos de la presente investigación, definimos que el desempeño laboral es el ejercicio práctico de una profesión que ejecutan las personas formadas en una ciencia, un arte o una técnica como obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio en la enseñanza- aprendizaje. Éste, tiene relación directa con los resultados del proceso educativo, por lo que su importancia es esencial (Arteaga, 2006).

Definición del clima institucional

El Clima Institucional se define al ambiente del trabajo propio de la organización, dicho ambiente ejerce influencia directa de la conducta y el comportamiento de sus miembros, en tal sentido se puede afirmar que el clima es el reflejo de la cultura más profunda de la organización y determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que el desempeña (Silva, 2011).

Bajo la perspectiva ambientalista se habla de clima cuando se refiere a las formas en que las personas se relacionan entre si dentro de una institución estructurada y también a las características que posee un determinado ambiente social. Altez (2008) señaló que "...estudiar los climas en las instituciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; sin embargo, se ha producido un avance considerable en cuanto al concepto de clima

como constructo". Es decir, el autor se refiere al comportamiento de los miembros de una organización, que como sabemos, produce un estilo de hablar, dirigir, conducirse, entre otros; únicas, que sumando esas diferencias produce una organización claramente diferente de otra, en función de lo que perciben y experimentan los miembros de la misma, y está fuertemente vinculado con la interacción de las personas ya sea actuando de manera grupal o de forma individual, con la estructura de la organización y con los procesos; por consiguiente, influida por la conducta de las personas.

Según Congalves (1997) señaló que toda organización posee su propia y exclusiva personalidad o clima que la diferencia de otras. Dichos autores sostienen que la gerencia debe prestar mucha atención a este aspecto, toda la influencia del clima sobre las necesidades psicológicas y sociales de los miembros de cualquier institución y la calidad de los logros aspirados.

Según Alves (2000) sostuvo que el clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. Además, el clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización.

Asimismo, para Dessler (1993, citado por Sandoval, 2001) planteó que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo que se puede verificar en el ambiente laboral de una determinada organización que involucra el manejo de personal y generalmente se encuentra bajo el mando de una persona o un grupo de personas que persiguen objetivos comunes en bienestar colectivo y por ende personal.

En el mismo sentido, Martin (1999) señaló que el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que se relacionan los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela.

Por su parte Alvarado (2003) mencionó que el clima institucional es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización que se puede adecuar a diversas formas de organización.

Peiró (2004) señaló que “el clima organizacional como el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización” (p.127). Se puede mencionar que el clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo.

Por otro lado, Sandoval (2001) se refirió en cuanto al clima institucional como una expresión que se da frente a las diferentes formas de relación interpersonal y en la mediación de los conflictos que se puedan presentar entre directivos, maestros y alumnos; además, se puede dar en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa. A esta información, Farjat (1998), indicó que en término utilizado como clima se refiere más a lo perceptual, a la atmósfera en que se desenvuelven las personas que están en un ambiente físico determinado que involucra una serie de actos y estilos en la convivencia.

Asimismo, Viñas (2004) en su estudio realizado mencionó que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar

por la calidad de una forma directa” (p.21). También, es importante el aporte de Chiavenato (2009) quien considera que el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros.

Por otro lado, Fox (1973, citado en el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 2007), consideró que el clima de una escuela resulta del tipo del programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracterizan la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos, de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección. Cada escuela posee un clima propio y distinto. El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos. El clima es un factor crítico para la salud y para la eficacia de una escuela. Para los seres humanos, el clima puede convertirse en un factor de desarrollo.

Entonces, de acuerdo a estas definiciones, se puede mencionar, que el clima institucional es un concepto amplio que abarca la forma en que los actores ven la realidad y la interpretación que hacen de ella, es de suma importancia para la organización. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga de su institución. De ahí que el clima institucional refleje la interacción entre características personales e institucionales.

Características generales del clima institucional

Hay muchos investigadores que han aproximado sus conceptualizaciones a aspectos más específicos, características generales, que de una u otra manera revelan una noción de lo que es clima institucional.

Para Robbins (1993) el clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra” (p.35). Por otro lado Chiavenato (2009) manifiesto “el clima

organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización” (p. 261). Por lo cual se tiene que tener una idea clara de clima institucional, ya que es un factor fundamental en la vida de las organizaciones y procurar su edificación representa una ruta al progreso, ya que depende, afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman, como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos.

En cuanto a las características del clima institucional, Silva (2011) manifestó que el clima institucional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Es por ello, que se puede decir que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí. Para determinar las características que identifican el buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia.

Para CEPAL (1999, citado por Silva, 2001) el clima institucional está asociado a los factores en la que se desarrolla una organización que favorecen el clima institucional, los que se han identificado en cuatro, que al ser aplicados en forma conjunta producen los resultados más positivos. Pero cuando uno o varios de ellos están ausentes los resultados son negativos, peor cuando ninguno está presente, los resultados son peores. Esto sucede cuando los objetivos institucionales han sido adaptados desde otras realidades totalmente diferentes.

Además, como mencionó Silva (2001), es necesario y pertinente que se preste atención a cada uno de los factores que se han identificado y analizar cómo lo estamos planteando en nuestras instituciones educativas, recordando que al fusionar el conjunto de estos factores se puede alcanzar un mejor desempeño de los miembros de una comunidad educativa.

Las instituciones educativas tienen que trabajar en forma conjunta, promoviendo un ambiente favorable y de compañerismo, el mismo que se va ir fortaleciendo con las buenas relaciones que se van presentando y en la medida en que se vuelve más complejo. De esta forma tendremos un buen clima en nuestra institución educativa.

Enfoques teóricos del clima institucional

Después de conocer las diversas opiniones de estudiosos e investigadores se puede afirmar que el clima institucional ha sido estudiado como constructo por su valor en sí mismo, especialmente dentro de las teorías de las organizaciones. Por ello es importante presentar los distintos enfoques teóricos sobre el clima institucional.

La taxonomía de Tagiuri

Tagiuri (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) puntualizó que “la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, del contexto en el cual actúa” (p.6), definiendo el clima organizacional como: “una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización que (a) es experimentada por sus miembros, (b) influencia su conducta, y (c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización” (p.7).

Según esta definición de acuerdo al planteamiento de Tagiuri (1968), la estructura del clima se asienta en cuatro dimensiones: la primera orientada hacia la Ecología (infraestructura), representa las características físicas y materiales de la institución, muestran relaciones bajas o inconsistentes con los productos educativos. Tiene como variables a las características del edificio, tipo de centro, tamaño del aula y la escuela, condiciones físicas de trabajo, materiales, estructura organizativa. La segunda dimensión referida al Medio, que corresponde a la presencia de características de las personas y grupos dentro del medio escolar. Entre sus variables destacan a variables atributivas de las personas o

características de los individuos, elementos motivadores (moral), remuneración y experiencia docente, personalidad y conducta del director, comportamiento (puntualidad). La tercera dimensión basada en el Sistema social, se refiere a los patrones de relación entre las personas y cuyas variables son la relación entre los estamentos de la comunidad, comunicación, participación, toma de decisiones compartidas, autonomía, democracia, consideración y liderazgo. Finalmente, la Cultura, relacionada con los sistemas de creencias, valores y estructuras cognitivas de los grupos. Sus variables son normas y disciplina, sistema de control institucional, sistema de valores, relaciones de apoyo, orientación de objetivos y apertura a la innovación.

Modelo de Litwin y Stinger

Por su parte Litwin y Stringer definieron el clima institucional como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8) y señalan, las características del modelo:

Estructura: sentimiento que se presenta en las personas, como el caso de los docentes, respecto a las presiones en el grupo, cumplimiento de las reglas, regulaciones, procedimientos dentro del campo laboral; énfasis en la administración de la función propia como docentes.

Responsabilidad: sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo.

Recompensa: sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho; enfatizar recompensas positivas más bien que castigos, la justicia percibida del pago y políticas de promoción.

Riesgo: sentido de riesgo y desafío en el trabajo y en la organización; hay un énfasis en tomar riesgos calculados o asegurar la mejor manera de operar.

Calidez: sentimiento general de buen compañerismo que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en ser aceptado; la prevalencia de amistad y grupos sociales informales.

Apoyo: la ayuda percibida de los gerentes y otros empleados en el grupo; énfasis en el apoyo mutuo desde y hacia arriba.

Estándares: la importancia percibida de metas implícitas y explícitas y de estándares de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el desafío representado en las metas grupales y personales.

Conflicto: sentimiento de que los gerentes y otros trabajadores buscan escuchar opiniones diferentes; el énfasis puesto en la apertura.

Identidad: sentimiento de que se pertenece a una compañía y que se es un miembro valorado de un equipo de trabajo; la importancia puesta en este tipo de espíritu.

Teoría de sistemas de organización de Likert.

La teoría de clima organizacional de Likert, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

Variables causales, definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables intermedias, este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la organización.

Variables finales, estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Para resumir, se puede decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización 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 (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Enfoque estructural y humanista del clima institucional de Martín

Martín (1999) consideró que dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista.

En esa medida, Martín manifestó que en la escuela expresada por los estructuralistas: “el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento

individual” (p.25). Así se entiende que, los elementos del clima se centran especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva. Asimismo, Martín indica que para la escuela humanista: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y la organización” (p.26).

En esa medida el enfoque estructural y humanista hace énfasis en las características permanentes de una organización que la diferencian de otra e influyen en el comportamiento de las personas. Finalmente, se puede concluir diciendo que el clima institucional es un factor que afecta la efectividad del personal que labora en toda institución, ya que este influye en los caracteres del individuo de forma negativa o positivamente de acuerdo con las técnicas de motivación que aplique y existan dentro de la institución.

Tipos de clima institucional.

Diversos autores definen al clima institucional como el ambiente generado en una institución educativa a partir de sus vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores, motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales (Pérez, 2012).

De un modo general, Likert (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

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

de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad (Brunet, 1987).

Sistema II. Autoritarismo paternalista. En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores (Brunet, Op.cit.)

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.

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

Dimensiones del clima institucional.

El clima institucional presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en la institución educativa. Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomado por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en las instituciones educativas, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

La comunicación, es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo

por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización (Martín, 1999).

Fischman (2000) mencionó que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización” (p.110).

La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros.

Motivación, esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Por ello, Robbins (1987) mencionó que la motivación viene a ser el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad. En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución. Por otro lado, para Fischman (2000), menciona que la motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la

organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna.

Confianza, viene a ser una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas (Martín, 1999). En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.

La participación, viene a ser el grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro (Martín, 1999).

Desempeño docente, viene a ser el un medio para lograr una enseñanza para la formación integral, en equidad y para toda la vida; el desempeño docente es derivado del enfoque por competencias en la educación. Para lograr esta finalidad, en un primer momento se muestran los argumentos presentes en la discusión sobre este enfoque y se identifican sus características principales; en un segundo apartado se apunta hacia la definición de competencia en una aproximación

respecto de las competencias docentes. Asimismo, se describen los criterios para desarrollar la evaluación en el contexto que plantean los nuevos desafíos para los sistemas educativos actuales, y se expresan algunas consideraciones finales (Rueda, 2009).

Además, el enfoque por competencias ha estado cada vez más presente en las discusiones sobre los distintos niveles del sector educativo con profundo interés en muchos países latinoamericanos, a tal grado que se le considera como un discurso pedagógico ampliamente difundido y dispositivo para el cambio de las instituciones escolares en la sociedad del conocimiento (García-Cabrero, Loredo, Luna y Rueda, 2008; Luengo, Luzón y Torres, 2008, citados en Zabala y Arnau, 2008).

Por otro lado, Pajares (2006) manifestó que la eficacia personal ejerce una poderosa influencia en los niveles de realización o logro del docente con un impacto fuerte sobre la educación y, por lo mismo, ha fomentado el estudio de los desempeños profesionales docentes bajo la mirada de la autoeficacia. Además, resulta evidente, que estudiar los sentimientos de autoeficacia en los profesores alberga información valiosa, acerca de cuán capaces se sienten para ejecutar las tareas de enseñanza y generar el aprendizaje en los estudiantes.

Definición del desempeño docente

Orellana (2003) definió el desempeño docente como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno; es por ello, 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. El buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.

Valdés (2005) se refirió al desempeño docente, como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos que consideran las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se afectan dando en las instituciones. Es así que se ha considerado como dimensiones del desempeño docente para el presente trabajo tres dimensiones: Condiciones laborales, que es el reconocimiento de que la institución provee de los elementos, materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. El involucramiento laboral que viene a ser la identificación con los valores organizacionales y el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Valdés (2004) manifestó que el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje. Por ello, Valdés (2009), señaló que la evaluación del desempeño profesional de los docentes, se entiende como el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos.

Montenegro (2003) mencionó que el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente; dentro de este contexto la evaluación se realiza al estudiante y al entorno se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para

esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. De la misma manera, Montenegro (2003) se refirió sobre el desempeño docente como el proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

Picón (1990, citado por Nieves, 1997) manifestó que “el educador, ya no debe ser un simple expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que conduce” (p.7).

Fernández (2008) afirmó al “desempeño docente como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales” (p.115). Es importante señalar que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa. Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca dos aspectos, dentro del aula y dentro de la institución educativa, considerada ésta como una organización.

Pérez (2012) señaló que el docente para desarrollar todos los aspectos implícitos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, debe planificar, organizar, dirigir y controlar todo lo concerniente a su desempeño y los componentes curriculares que forman parte del mencionado proceso. Es conveniente destacar que la administración de la cual se habla, se refiere hacia la micro administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de

clase. En este sentido, el docente debe de realizar las siguientes acciones: Planificar acciones de diagnóstico de la situación de los educandos, para formular los componentes curriculares que permitirán realizar las actividades de enseñanza–aprendizaje de manera sistemática, evitando la improvisación y la consiguiente pérdida de tiempo y recursos; organizar actividades orientadas a la disposición en forma adecuada de sus componentes; dirigir al grupo de estudiantes al poner en funcionamiento cada uno de los componentes curriculares, interrelacionando cada componente pensando no en función de su persona, sino en los educandos que deben constituirse en el centro de atención del proceso de enseñanza–aprendizaje. Finalmente, Controlar, todas las fases descritas para retroalimentar constantemente el proceso y formular las correcciones de ser necesarias. En este proceso, no sólo se evalúa al docente, se evalúa la actuación del alumno y la eficacia de los demás elementos del currículo.

Evaluación del desempeño docente.

El concepto de evaluación del desempeño docente es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferentes teorías. Asimismo, la evaluación del desempeño docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje.

Rubio (2005) mencionó que la evaluación del desempeño docente significa cumplimiento del deber, es decir las labores que el docente tiene que cumplir antes y durante las clases en el aula, para lograr el desarrollo integral de los estudiantes. Es decir, cuando hablamos de desempeño docente hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

Mateo (2005) indicó que en el proceso de evaluación del docente, se enfatiza la propuesta de mejora y su aplicación como papel importante en el logro de los aprendizajes; este desempeño relacionado a la mejora significativa en la escuela subyace generalmente en la actividad del profesorado.

Valdés (2009) en su manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, mencionó que 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 de la comunidad educativa.

En esa línea se interpreta el aporte de Valdés (2004), en la medida que busca construir una cultura que permita ver a la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los objetivos.

Murillo y Cuenca (2007) señalaron que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa” (p.123).

Evaluar el desempeño docente no es tarea sencilla dada la multiplicidad de elementos que intervienen, de ahí que varios investigadores han estado enfocando sus estudios en la evaluación de diversos aspectos del desempeño docente (Pernalet, 2005; Aleamoni, 1987; Varela-Rueda, 1989; Benavides & Fernández, 2007; Valdez, 2000; Rueda, Elizalde & Torquemada, 2003; Jiménez, 2008). Es por ello, la evaluación educativa es un proceso que parte de datos empíricos y a partir de la construcción de conocimiento, pretende inducir cambios en la realidad; estos cambios dependerán del tipo de información disponible y de la toma de decisiones para realizar las acciones necesarias. Es así que la evaluación del desempeño

docente se está convirtiendo en el elemento clave de los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación, y es que cada vez más se generaliza la idea de que el éxito de un sistema educativo depende en esencia de la calidad del desempeño de sus docentes.

Funciones de la evaluación del desempeño docente.

En los últimos años se está incrementando el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente, como un instrumento para impulsar una mejora formativa para todos los implicados en las acciones evaluadoras. Por ello, es importante analizar, debatir en conjunto todas las evidencias que salgan durante el proceso de evaluación, razón por la cual se debe precisar las funciones que debería cumplir la evaluación del desempeño docente. En este sentido Valdez (2004) establece:

La función de diagnóstico, principales aciertos y desaciertos del maestro en un periodo de tiempo, y esto servirá de guía para el director, jefe de área o al propio docente para que se capacite y mejore.

La función instructiva, produce una síntesis de indicadores de desempeño del maestro a fin de favorecer una experiencia del aprendizaje.

Función educativa, permite al docente conocer como es percibido su trabajo y erradicar las insuficiencias.

La función desarrolladora, permite que el docente madure y sea consciente de sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica.

Fines de la evaluación de desempeño docente.

El principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor. Por ello, se ha identificado los fines de la evaluación como; el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, este fin tiene un crecimiento educativo continuo a través del

cual la persona puede mejorar, y así cambiar las evaluaciones sumativas por formativas. La mayor eficacia se logra cuando hay una buena integración de desarrollo personal, evaluación de docentes y mejora de la escuela.

Mateo (2000) señaló que las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general (p.241).

Valdés (2004) manifestó que las iniciativas de mejora de las escuelas que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela que centra su atención en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan a su personal. Estos objetivos prioritarios proporcionan al centro de atención para las actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación. En el mismo sentido, la evaluación del desempeño docente es la responsabilidad y desarrollo profesional, podemos ver que los mayores defensores de este punto vista son los maestros, porque tienen una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos íntimos para el docente. Esta evaluación se centra en la reunión de datos para ayudar a mejorar a los profesores que tienen deficiencia en su trabajo.

Dimensiones del desempeño docente.

El desempeño docente presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan importante evaluar en la institución educativa. Es así que Valdés (2004), menciona que los indicadores tienen la virtud, entre otras, de objetivar el debate educativo en las sociedades democráticas, proporcionando una información relevante, significativa y fácilmente comprensible, incluso para los ciudadanos no especialistas en educación.

Es importante mencionar que los indicadores deben apoyarse en las teorías o modelos de procesos educativos. Estos nos sirven para medir y proporcionar información que es fácil de comprender. Y a ello, Sánchez (2008), reafirma la afirmación que las áreas de desempeño docente tienen que ver con las siguientes dimensiones: dominio tecnológico-científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos.

Valdés (2004) definió las siguientes dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales; es por ello que se plantean las dimensiones que permitan comprender las características de la evaluación y el buen desarrollo de las capacidades en los docentes y actores encargados de la enseñanza-aprendizaje.

Las capacidades pedagógicas, vienen a ser las actividades pedagógicas de uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas.

La emocionalidad, es comprendida como el proceso emocional y los estados emocionales y sentimientos, las que constituyen la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. Es así que las emociones vienen a ser la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento; es por esta razón, todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas.

La responsabilidad en el desempeño de sus funciones, se considera en esta dimensión el cumplimiento de sus funciones como docente que van considerados dentro de la misma función docente, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente,

implicación personal en la toma de decisiones de la institución educativa, la gestión del aula y la gestión administrativa.

Las relaciones interpersonales, viene a ser el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales que existe en una organización orientada al proceso de enseñanza y con la búsqueda de resultados satisfactorios en el proceso de aprendizaje; en estas relaciones interpersonales el actor desempeña un papel esencial en las relaciones maestro-alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase.

Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

En este sentido siendo, el clima institucional y el desempeño docente interaccionan a las personas dentro de la institución o centro de trabajo dado que el buen funcionamiento de una organización depende del ánimo o actitud que los trabajadores de la misma, enfoquen hacia sus tareas, y de ello la importancia de saber cómo es esta interacción entre institución trabajadores, directivos.

El estudio que se somete a consideración, se realiza con la intención de comprender la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente y sugerir alternativas para su mejoramiento; la presente investigación está orientada fundamentalmente a contribuir al mejoramiento de la educación en el país a través de, como el adecuado desarrollo de los estilos de liderazgo, serán un factor importante que contribuye a lograr los objetivos, metas educativas y por tanto lograr una buena labor docente.

1.3 Justificación

Debido a las múltiples dificultades que hay en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos en la ciudad de Lima, hoy es necesario el interés por estudiar el clima institucional, por tanto, consideramos que la investigación es relevante en sí misma, en la medida que su principal producto es un análisis de la práctica docente plasmada en el clima institucional como factor asociado a la explicación de resultados educativos en la percepción del desempeño docente como un elemento importante en la mejora educativa del entorno en el que desempeñamos nuestra labor docente. De igual forma la importancia del desempeño laboral es importante en la formación de los docentes y su adecuación a su ámbito de responsabilidad. Sin embargo, la solución no sólo depende de contar con buenos docentes y directores sino también de que éstos dispongan de las facultades, los recursos y el respaldo técnico y administrativo para desarrollar con autonomía sus labores.

Justificación teórica, en la que gira la investigación, está en planteamiento que el presente trabajo de investigación se desarrollará con el propósito de hacer un estudio descriptivo correlacional entre el clima institucional y el desempeño docente, en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos en la ciudad de Lima, cuyo conocimiento permitió plantear diversas alternativas de mejora y optimización de la gestión educativa institucional, proponiendo estrategias teóricas para el progreso del desempeño docente adecuado que beneficie a los integrantes de la comunidad educativa, con la finalidad que en el transcurso del tiempo podamos mejorar el clima institucional favoreciendo así, al logro de la calidad educativa.

Justificación social, mediante el estudio de la relación del clima institucional y el desempeño de los docentes en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” de Los Olivos – Lima, se pretende explicar la problemática que se presenta en la mayoría de instituciones educativa de gestión estatal que afectan en el rendimiento de los estudiantes y el logro de los

aprendizajes; es por ello, que a partir de la investigación, se pueda generalizar el conocimiento de la problemática, sus implicancias y buscar alternativas para mejorar las dos variables de estudio y su relación e interacción entre sí.

Justificación pedagógica, se centra en la coexistencia entre las prácticas de la evaluación a los docentes como respuesta formal a las exigencias de organismos externos sobre calidad de la educación y el logro profesional basado en un enfoque por competencias; además, reconocer la naturaleza plural de la enseñanza, que se expresa en la forma como los docentes integrarán su personalidad con los distintos saberes procedentes de la formación profesional, las disciplinas, los contenidos curriculares y las experiencias de los estudiantes. Esta nueva situación, planteada por el enfoque de competencias constituirá un reto para conducir su presentación, asimilación y puesta en marcha por el actual cuerpo docente de las diversas instituciones educativas y en particular donde se realiza la presente investigación.

Justificación psicológica, se relaciona con la identificación del estudio dentro del clima institucional como un factor que incide decisivamente en los aspectos afectivos y mentales de los docentes de las instituciones educativas, de allí la importancia de su estudio para tomar conciencia de la necesidad de generar climas favorables que contribuirán al mejor desempeño docente.

Justificación metodológica, recae en la importancia de la investigación porque las técnicas e instrumentos aplicados en el estudio, se podrán aplicar a otras investigaciones similares. Resulta relevante conocer el nivel en que se encuentran los indicadores de clima y desempeño docente, tanto para evidenciar si se están logrando los resultados esperados, como para saber qué medidas correctivas aplicar en el caso de que estos no se encuentren en el nivel esperado y ello se puede lograr a través del estudio del clima institucional. Del mismo modo, el presente estudio permitirá tener un actual y profundo conocimiento acerca de la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral; que servirá de base para la toma de decisiones en la gestión institucional.

Justificación práctica, en el presente estudio se encamina a que permitió brindar información a los directivos, jerárquicos, docentes y administrativos sobre la relación de los factores estudiados; para que implementen políticas de intervención de mejora de los aspectos deficientes y reforzar lo positivo. Así mismo, estamos seguros que los alcances del estudio servirán para generar mejorar en la gestión educativa global y de los recursos humanos en particular de las instituciones educativas. El proceso del desempeño docente igual manera tiene una secuencia básica que no incluye solamente el proceso de enseñanza aprendizaje, sino de una interrelación con la vida institucional a partir de las comunicaciones, respeto por el compromiso con la institución, relaciones interpersonales, la valoración de las producciones pedagógicas entre otras.

Justificación epistemológica, teniendo como referente la teoría de Bandura (2004) y haciendo un contraste con el trabajo de investigación propuesto, se asume la investigación como fenómeno interpretativo porque se pretende comprender los hechos significativos que los seres humanos atribuyen a su niveles de autoeficacia de manera positiva o negativa y que marca profundamente en su desempeño personal.

1.4 Problema

La realidad del problema en las diferentes instituciones educativas de los diversos ámbitos, existe una serie de problemas, los que se pueden solucionar de diversos tipos en un entorno de mejora entre los miembros de la comunidad educativa, es en este sentido que se puede considerar aspectos de índole internacional, nacional y local.

A nivel internacional se han detectado una serie de problemas relacionados al manejo del clima institucional y el desempeño docente, tal es el caso que la institución educativa la principal responsable de la motivación, de promover un clima organizacional óptimo para la obtención de buenos resultados educativos, que los motive e impulse a alinearse a la misión de la institución de formación y

educación, un clima institucional adecuado permite a sus docentes, estudiantes y personal administrativo, lograr las metas programadas y el crecimiento conjunto.

La realidad local muestra que las instituciones educativas han evidenciado un clima institucional deteriorado al cual el gobierno ha intentado mejorar a través de las diversas áreas que los docentes puedan desempeñar. Es por ello, que se trata de involucrar temas de manejo de conflictos en las capacitaciones a los docentes y personal directivo, esto además le permite estar conectado con la realidad de la institución educativa y plantear acciones que pueda mejorar el desempeño docente. Hoy en día es un reto contar con instituciones educativas donde todos los miembros trabajen en equipo por un fin común, contando con un clima armonioso en donde se brinden las condiciones necesarias para un mejor desenvolvimiento de los docentes.

En el mismo sentido, Maldonado (2012) investigó la influencia del desempeño de los docentes en el aprendizaje de los estudiantes en la ciudad de Lima; en la cual señaló que el aprendizaje de los niños y jóvenes siempre fue una preocupación tanto de padres como de profesores. Es por ello, la exigencia al desempeño docente repercute directamente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes al no explicar adecuadamente lo que aprenden, menos analizar y según el registro de notas estas son muy bajas, salvo algunas excepciones, los alumnos no prestan la debida atención a sus actividades en el aula; porque no actúan como protagonistas, ni son involucrados en el desarrollo de la clase hace que la metodología de la clase aplicada por el docente no logre buenos resultados en el proceso de aprendizaje.

La realidad problemática que se presenta en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima; no es ajena a las diversas realidades del país, ya que el entorno del clima institucional se ha venido deteriorando con el paso del personal directivo, jerárquico y docentes; en muchos casos se debió a la inadecuada administración del personal directivo, una información sesgada por parte de los docentes y sus representantes que han

creado o vienen creando un clima tenso que ha polarizado el accionar de la comunidad educativa; por otro lado, el desempeño de los docentes que ha afectado por la poca comunicación de las autoridades, el abuso de los poderes que tienen ciertas personas o docentes que incluyen en faltas al Reglamento interno de la institución educativa y el Manual de organización de funciones.

La institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos que se ubica en la ciudad de Lima, cuenta con 50 docentes entre nombrados y contratados. La institución educativa no es ajena a la problemática del deterioro del clima institucional donde la plana directiva no cuenta con una adecuada relación con el personal docente, existe mucha contradicción entre las acciones que se propone desde la dirección y las acciones que se realizan por parte de los docentes que ponen muchas trabas al señalar que las decisiones vulneran sus derechos y son generalmente unilaterales. Además, este deterioro afecta la relación entre los padres y docentes que han polarizado sus opiniones y afectan directamente en la participación de las diversas actividades y el apoyo económico que permite el logro de ciertas metas de trabajo.

Por otro lado, la relación institucional desde la perspectiva de los docentes no es la adecuada por problemas de favoritismo, falta de igualdad entre los derechos y deberes. Además, el desempeño de los docentes es afectado directamente a un grupo de docentes que no cumplen con las normativas de evaluación, asistencia, puntualidad en las acciones administrativas y pedagógicas y no asumen sus obligaciones dentro de la institución educativa.

Es por ello, que ante la persistencia de problemas relacionados con el clima institucional y los propios desempeños de los docentes, nombrados y contratados, es necesario realizar la presente investigación que se orienta a la identificación de la relación que pueda existir entre dichas variables.

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016?

Problemas específicos**Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016?

Problema específico 3

¿Qué forma de relación existe entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016?

Problema específico 4

¿Qué forma de relación existe el nivel de participación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima-2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

II. Marco metodológico

2.1 Variables de la investigación

Es una propiedad que puede variar en el proceso de adquirir varios valores y cuya variación es susceptible de medirse (Hernández, Fernández y Sampieri, 2010).

Variable 1: Clima institucional

Definición conceptual

León (2007) entiende por clima institucional al conjunto de valores, fines, objetivos y reglas de la institución. Es decir, un clima institucional es lo que permite diferenciar a las organizaciones entre sí. Los climas caracterizados por el compromiso, la solidaridad entre los miembros y el sentido comunitario pueden devenir en mejores resultados educativos. Los indicadores construidos toman en cuenta las actividades realizadas dentro de la institución.

Definición operacional

Es el ambiente en donde uno se desenvuelve refiriéndose al espacio de trabajo debe tener presente la actitud al cambio en donde exista una comunicación fluida, relaciones interpersonales saludables, un trato horizontal y una adecuada autorrealización personal del individuo. La evaluación de la variable fue a través de Cuestionario de Clima Institucional de Martín Bris (1999).

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Valdez (2004) el desempeño profesional del 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, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Definición operacional

Es la forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. En la práctica de la evaluación del educador se reconoce que corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no únicamente, al cumplimiento de unas obligaciones pactadas en relación con la profesión y el cargo que ocupa. La evaluación de la variable fue a través del Cuestionario del Desempeño Docente de Valdés Veloz (2004).

2.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Clima institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y Rangos
Clima Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación • La motivación • El nivel de confianza • El nivel de participación 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel fluidez en la comunicación entre pares. • Nivel de motivación y satisfacción en acciones realizadas. • Nivel de confianza en las actividades a realizar. • Nivel de participación en las actividades institucionales. 	Escala ordinal 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Pocas veces. 5. Nunca	<ul style="list-style-type: none"> • Muy buena (121-150) • Buena (91-120) • Regular (61-90) • Mala (31-60) • Muy mala (01-30)

Nota: Adaptado de Martín (1999)

Variable 2: Desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y Rangos
Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> • Las capacidades pedagógicas • La emocionalidad • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones • Las relaciones personales 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de capacidad en acciones pedagógicas encomendadas. • Nivel de emocionalidad en lo aprendido y aplica en su aula. • Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones. • Nivel de relaciones interpersonales. 	Escala ordinal 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Pocas veces. 5. Nunca	<ul style="list-style-type: none"> • Muy buena (97-120) • Buena (73-96) • Regular (49-72) • Mala (71-25) • Muy mala (01-24)

Nota: Adaptado de Valdés (2004)

2.3 Metodología

En el desarrollo de la presente investigación se recurrió al Método hipotético-deductivo, el cual procede de una verdad general hasta llegar al conocimiento de verdades particulares o específicas; la importancia del método es la argumentación deductiva que comprende las premisas: universal y particular; de donde se deduce la conclusión obtenida de lo general a lo particular. Es así, la el proceso de construcción del conocimiento a través de los tiempos se ha dado de acuerdo a cuatro maneras de acercamiento a la realidad: el conocimiento vulgar, el conocimiento empírico, el conocimiento científico y el conocimiento filosófico. Estos modos del conocimiento ha permitido el desarrollo de la ciencia y por lo tanto, la pedagogía, basado en parámetros de la ciencia y la filosofía (Marín, 2008).

Por otro lado, Colom (2002) señaló que el acercamiento epistemológico al conocimiento científico se caracteriza por tres factores intencionales y al mismo tiempo interrelacionados sistemáticamente: en primer lugar, la actividad propia que realizan los científicos, caracterizada por una actitud y voluntad de indagar, examinar, descubrir, discriminar, extraer conclusiones de los datos de la realidad física o social (heurística); en segundo lugar, la utilización de algún método para organizar y sistematizar, lógica y ordenadamente, esos datos extraídos de la realidad; y, en tercer lugar, la construcción de conocimientos o proceso de teorización, derivado de los dos factores anteriores.

En este sentido, la investigación partió del conocimiento empírico de la existencia de relación entre el desempeño docente derivado del clima institucional, luego se sustenta dicho conocimiento con los antecedentes de estudios similares que hallaron el conocimiento y demostraron científicamente, a través de procesos estadísticos, dicha relación existente. Asimismo, la metodología científica descriptiva correlacional con un diseño no experimental basado en la aplicación de encuestas a la muestra y el proceso analítico permite identificar y contrastar la hipótesis de la investigación.

Método hipotético deductivo

Oseda (2011) mencionó que método hipotético-deductivo conduce a las investigaciones cuantitativas, lo que implica que de una teoría general se derivan otras hipótesis, las cuales posteriormente son sometidas a prueba en contraposición a las observaciones de los fenómenos de la realidad existente. Este método tuvo incidencia en el desarrollo de la presente investigación que contempló en primer momento el planteamiento teórico sobre las bases para realizar la investigación, se ha proporcionado información documentada para realizar la investigación, se orientó la investigación en relación al estudio del clima institucional y el desempeño de los docentes en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de los Olivos, Lima.

Enfoque cuantitativo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que este paradigma es el más usado en las ciencias exactas o naturales porque usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Es por ello, el fundamento del método hipotético deductivo, establece una serie de teorías y preguntas iniciales para la investigación, de las cuales se derivan hipótesis. Estas se someten a prueba utilizando diseños de investigación apropiados. Mide las variables en un contexto determinado, analiza las mediciones, y establece conclusiones. Si los resultados corroboran las hipótesis, se genera confianza en la teoría, si no es refutada y se descarta para buscar mejores. Es así, mediante este método se estudiará el problema de investigación describiendo la primera variable y posteriormente la segunda variable sin afectar el problema ni manipular alguna variable. Las variables a describir serán la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente.

Para la recolección de datos se inició con la coordinación con los directivos de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos. Para el desarrollo del estudio destinado a establecer la relación entre clima institucional y el desempeño docente; así mismo para la aplicación del instrumento

a la totalidad de la población de docentes con quienes nos contactamos en los horarios establecidos y solicitamos su colaboración voluntaria para el desarrollo del cuestionario encuesta. Los instrumentos fueron respondidos de manera voluntaria, anónima y clara después de una breve explicación de la importancia del estudio para buscar mejoras, posteriormente se procedió a entregar el instrumento, el cual fue desarrollado con cierto escepticismo.

2.4 Tipos de estudio

Tipo de investigación

Es una investigación de tipo básica porque busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes (Oseda, 2011).

Del mismo modo, la investigación está orientada de acuerdo a su modalidad, de forma descriptiva porque permite diagnosticar las variables, estudiarlas y describirlas en cuanto a sus fenómenos o situaciones concretas indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. Es entonces, en la ciencia fáctica, la descripción consiste, según Bunge (2009); en responder a las cuestiones relacionadas a dar respuesta sobre qué se investiga, cómo se da la realidad de las variables, dónde se ubican, cuál es su composición y cómo se pueden dar sus interacciones. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Asimismo, la investigación tiene carácter correlacional porque está dirigida a ver como se manifiestan determinados fenómenos y mide el grado de relación que existe entre la variable clima institucional y desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, tal como se encuentran en la realidad actual, como señala Ary (1994) una investigación descriptiva que se usa comúnmente busca determinar el grado de relación existente entre las variables estudiadas.

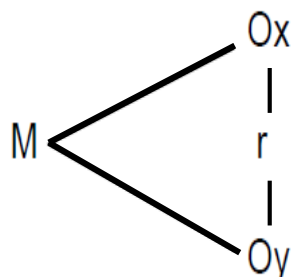
Es una investigación de tipo básica, alcanzando el nivel descriptivo; Sánchez y Reyes (1996) dicen que la investigación es descriptiva, en un primer momento, porque trata de describir las variables de acuerdo a lo que se ha encontrado en la realidad de la institución educativa donde se realizó el estudio: en un segundo momento se intenta establecer la posible relación que existe entre la variable clima institucional y desempeño docente en los docentes. Del mismo modo, la investigación pertenece a un estudio no experimental, ya que no existe manipulación activa de alguna variable. Además, se trata de un diseño transversal, porque solo se realizó una sola medición en el periodo de la investigación.

Según su alcance	: Correlacional
Según su propósito	: Básica
Según su diseño	: No Experimental
Según su temporalidad	: Transversal
Según el enfoque	: Cuantitativo

2.5 Diseño

Para el presente trabajo de investigación se ha utilizado el diseño no experimental por ser aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables; es decir, la investigación donde se realiza no se hacen variaciones intencionalmente sobre las variables independientes. Lo que se realiza en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Además, la investigación corresponde al diseño transversal; según

Sánchez y Reyes (1999); los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.



Donde:

M = Muestra de investigación

Ox = Observaciones de la variable Clima institucional

Oy = Observaciones de la variable Desempeño docente

r = Índice de relación entre ambas variables.

2.6 Población, muestra y muestreo

Según Hernández et al (2014) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La selección de elementos depende del criterio del investigador. Asimismo, una vez definida la población se procede a seleccionar a los sujetos para obtener la información necesaria que permita desarrollar el estudio, de manera que los resultados sean válidos y fiables.

Población

Para Chávez (2007) la población “es el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros”. (p.162).

La población estuvo conformada por 50 docentes de los dos niveles educativos de la Educación Básica Regular (EBR) que conforma la Institucional Educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, quiere decir la totalidad de la población.

Muestra censal

La muestra se considera censal pues se seleccionó al 100% de la población de docentes de la institución educativa donde se realizó la investigación. En este sentido, Ramírez (1997) señaló que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

Es así, para la presente investigación la muestra lo constituyó el 100% de los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos; para la unidad de estudio fue considerada la totalidad de los 50 docentes de ambos turnos y de los dos niveles de educación (Educación primaria y secundaria) de Educación Básica regular (EBR). Además, se puede resaltar que la muestra es considerada homogénea para los fines de proceso estadístico, tomando en cuenta que la población estudiantil en su mayoría son del mismo distrito, los docentes no tienen mucha rotación en sus plazas y el aspecto socio económico no tienen mucha variabilidad tanto para estudiantes y docentes.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es importante destacar que los métodos de recolección de datos, se puede definir como: al medio a través del cual el investigador se relaciona con los participantes para obtener la información necesaria que permita lograr los objetivos de la investigación, a través de la recolección de información, selección del instrumento de medición válido y confiable para poder aceptar los resultados, aplicar dicho instrumento de medición, organizar las mediciones obtenidas, para poder realizar los análisis respectivos.

Técnicas

La Pontificia Universidad católica del Perú (PUCP, 1998) señaló que las técnicas de evaluación están referidas a aquellos conjuntos sistemáticos de regulaciones para realizar determinadas operaciones que nos procuren información que

necesitamos para juzgar, en la práctica, los técnicos fundamentan los instrumentos que utilizamos, de allí que toda técnica está constituida por un conjunto de prescripciones que garantizan una certidumbre en la eficacia del procedimiento y de los instrumentos que empleamos en la evaluación. Por ello, la técnica utilizada en la recolección de datos fue la encuesta.

Técnica de encuesta. La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. En la encuesta a diferencia de la entrevista, el encuestado lee previamente el cuestionario y lo responde por escrito, sin la intervención directa de persona alguna de los que colaboran en la investigación (Sánchez, 2015).

Instrumentos

Los instrumentos de investigación fueron adaptados de acuerdo a la realidad de los docentes, en relación a la comprensión de los términos utilizados y la forma de presentación de alternativas para las respuestas para efectos de la investigación para cada una de las variables en base a los estudios existentes sobre los temas.

Cuestionario Clima institucional de Mario Martín Bris (1999).

Cuestionario de Desempeño Docente de Héctor Valdés Veloz (2004)

Ficha técnica

Variable Clima institucional.

Ficha técnica del cuestionario del clima institucional.

FICHA TÉCNICA

Nombre	: Cuestionario Clima institucional
Autor	: Mario Martin Bris
Año de edición	: 1999
Dimensiones	: Explora las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional.
Ámbito de aplicación	: Universidad de Alcalá de Hanares. España. Profesores de diversos centros públicos de Infantil/Primaria y/o Secundaria
Administración	: Individual y Colectiva
Duración	: 10 minutos (aproximadamente)
Objetivo	: Evaluar el clima institucional
Validez	: Estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores, dio como resultado 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro dimensiones (comunicación, motivación, confianza y participación).
Confiabilidad	: Fiabilidad de medida del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna que ha resultado un Alfa de Cronbach muy alto (0,948)
Adaptado	: Yolanda Pérez Huamán Universidad San Ignacio de Loyola. 2010
Campo de Aplicación	: Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Educación Básica Regular.
Validez	: De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98
Aspectos a Evaluar	: El test está constituido por 30 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación se detalla: Área I: Comunicación: Constituido por 06 ítems Área II: Motivación: Constituido por 07 ítems Área III: Confianza: Constituido por 05 ítems Área IV: Participación: Constituido por 12 ítems.
Calificación	: Según escala de tipo Likert
Categorías	: Muy buena (121-150) Buena (91 - 120) Regular (61 - 90) Mala (31- 60) Muy Mala (01- 30)

Variable Clima institucional.

Cuestionario del desempeño docente.

FICHA TÉCNICA

Nombre:	: Cuestionario del Desempeño Docente
Autor:	: Héctor Valdés Veloz
Año de edición:	: 2004
Administración:	: Individual y Colectiva
Duración:	: 20 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	: Evaluar el desempeño laboral del docente
Adaptado:	: Luis Salluca Salluca (2010) Universidad San Ignacio de Loyola
Validez:	: De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98
Confiabilidad:	: Por consistencia interna, a partir del Análisis por el coeficiente Alfa de Cronbach. Valor del coeficiente Alfa de Cronbach = 0,915
Campo de Aplicación:	: Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Educación Básica Regular.
Aspectos a Evaluar:	: El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación se detalla: Área I: Capacidad Pedagógica: Constituido por 06 ítems Área II: Emocionalidad: Constituido por 06 ítems Área III: Responsabilidad en el cumplimiento de sus Funciones: Constituido por 06 ítems Área IV: Relaciones interpersonales: Constituido por 06 ítems.
Calificación:	: Según escala de tipo Likert
Categorías :	: Muy buena (97 – 120) Buena (73 – 96) Regular (49 – 72) Mala (25 - 48) Muy mala (01 - 24)

Validez del instrumento

Messick (1996) argumentó en cuanto a la validez de un instrumento, la definición tradicional se refería a la tautología es válido si mide lo que dice medir. Es entonces, un instrumento será válido en cuanto que el grado de propiedad de las inferencias

e interpretaciones producto de los resultados de un test incluya sus consecuencias sociales y éticas. Es decirse entiende por validez como un concepto unificado al cual le asigna un alto valor a cerca del cómo y para que los resultados del test son utilizados y sus consecuencias.

Tabla 1

Validez del instrumento para medir la variable clima institucional

Forma	Valor del índice
De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken	V de Aiken = 0,98

Nota: Tomado de la base de datos.

Tabla 2

Validez del instrumento para medir la variable desempeño docente

Forma	Valor del índice
De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken	V de Aiken = 0,98

Nota: Tomado de la base de datos.

Confiabilidad del instrumento

Hernández et al. (2014, p.346) señaló que la confiabilidad se refiere “al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”. La confiabilidad del instrumento fue establecida averiguando su consistencia interna, es decir el grado de intercorrelación y de equivalencia de sus ítems. Con este propósito, se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach que va de 0 a 1, siendo 1 indicador de la máxima consistencia. Es por ello, que se presenta las tablas 1 y 2 del análisis de confiabilidad.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento para medir la variable clima institucional

Alfa de Cronbach	N de Ítems
,920	30

Nota: Tomado de la base de datos.

De lo observado se observa que alcanza un alfa de Cronbach de 0,920 para 30 ítems el cual tiene una confiabilidad muy alta, y se ha utilizado un Alfa de Cronbach por tratarse de un instrumento polifónico.

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento para medir la variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de Ítems
,944	24

Nota: Tomado de la base de datos.

De lo observado se observa que alcanza un alfa de Cronbach de 0,944 para 24 ítems el cual tiene una confiabilidad muy alta, y se ha utilizado un Alfa de Cronbach por tratarse de un instrumento polifónico.

2.8 Métodos de análisis de datos

Una vez elaborado los instrumentos y pasado por la validez y confiabilidad se aplicó a la muestra de estudio utilizando todo el protocolo que le corresponde; para ello se hizo una base de datos en los Software SPSS versión 20,0 para el desarrollo de la estadística descriptiva así como para la estadística inferencial en cuanto a la prueba de hipótesis considerando el coeficiente de correlación de Spearman.

El proceso de la investigación se inicia con la recopilación de la información y los antecedentes bibliográficos tomando en consideración las variables para el desarrollo del marco teórico; luego el proceso de coordinación con las autoridades

de la institución educativa para la respectiva autorización. Al obtener las respectivas autorizaciones se elaboraron los instrumentos de investigación, se validaron y se aplicaron los mismos a la muestra seleccionada.

Al finalizar la cuantificación de los resultados obtenidos por los instrumentos de investigación se ejecutaron los procesamientos estadísticos de los datos obtenidos de las variables, se interpretaron y analizaron cuantitativamente los resultados; finalmente se realizaron la formulación de las conclusiones, sugerencias y se elaboró informe final.

En cuanto al análisis estadístico se desarrolló de acuerdo al carácter descriptivo-correlacional de la investigación, los datos obtenidos se analizaron mediante la estadística descriptiva (media aritmética, desviación estándar) e inferencial (Coeficiente de correlación de Spearman) para hallar el nivel de relación y para la prueba de hipótesis se empleó la puntuación Z.

III. Resultados

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de la variable clima institucional en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos

Clima Institucional	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	44	88,0	88,0	88,0
	Bueno	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos.

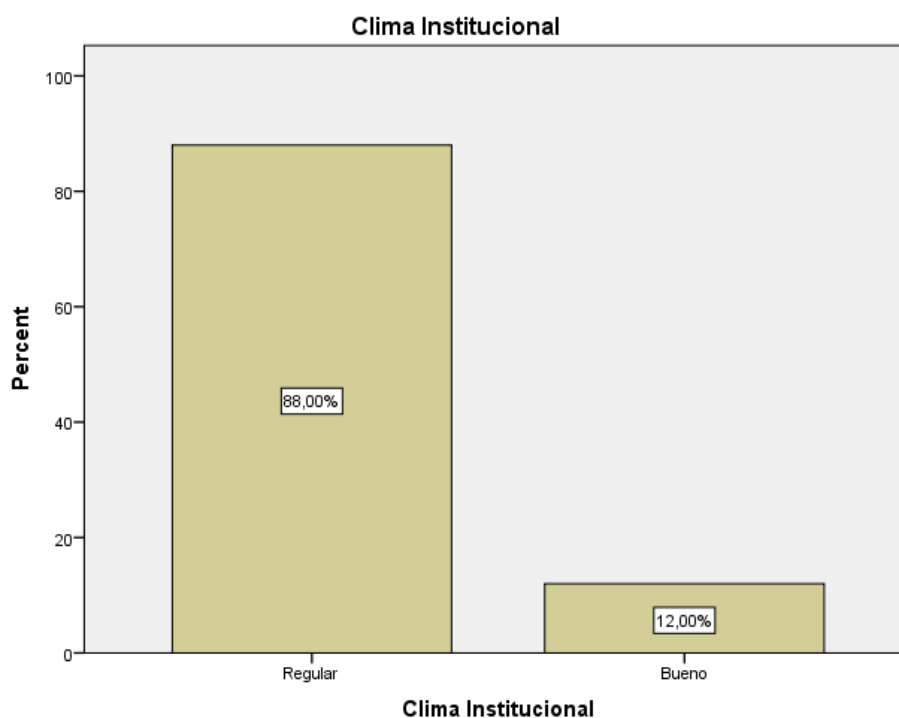


Figura 1. Barras de la variable clima institucional

Interpretación

De la tabla y de la figura se observa que el 88% de los encuestados afirman que el clima institucional en la institución es regular, y el 12% de los encuestados afirma que existe un buen clima en la institución.

Tabla 6

Estadísticos descriptivos de la dimensión comunicación de la variable clima institucional en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos

Comunicación	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	45	90,0	90,0	90,0
	Bueno	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos.

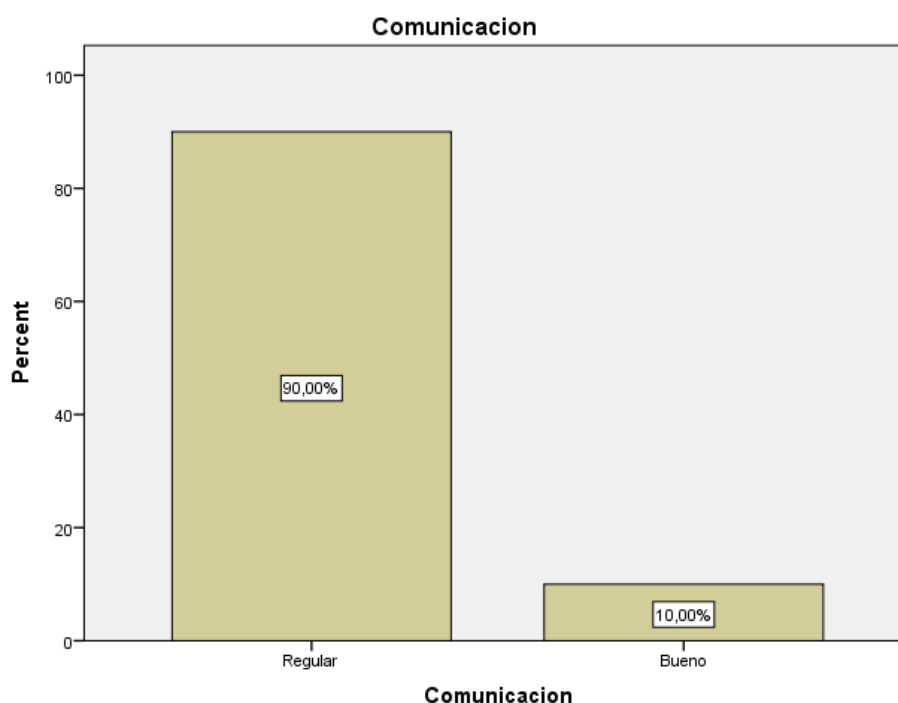


Figura 2. Barras de la dimensión comunicación de la variable clima institucional

Interpretación

El 90% afirma que existe una comunicación regular, entendiendo que la comunicación es un componente importante en el clima institucional, y el 10% manifiesta que hay un clima organizacional bueno.

Tabla 7

Estadísticos descriptivos de la dimensión motivación de la variable clima institucional en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos

Motivación	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	28	56,0	56,0	56,0
	Bueno	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos.

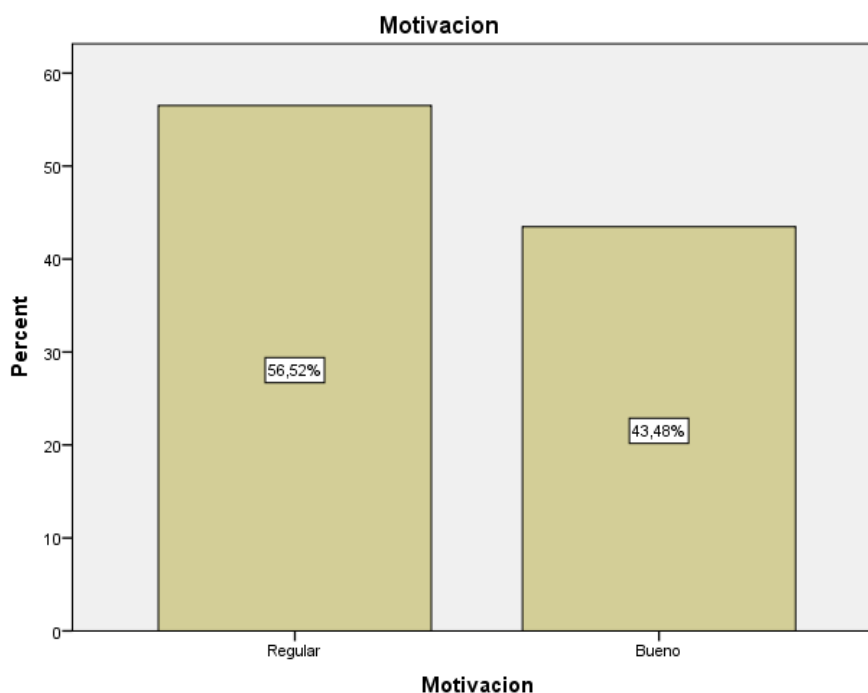


Figura 3. Barras de la dimensión motivación de la variable clima institucional

Interpretación

El 56,52% afirma que existe una motivación regular, entendiendo que la motivación es un componente importante en el clima institucional, y el 43,48% manifiesto que hay una motivación de la variable clima organizacional es buena.

Tabla 8

Estadísticos descriptivos de la dimensión confianza de la variable clima institucional en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos

Confianza	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Malo	5	10,0	10,0	10,0
	Regular	40	80,0	80,0	90,0
	Bueno	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos.

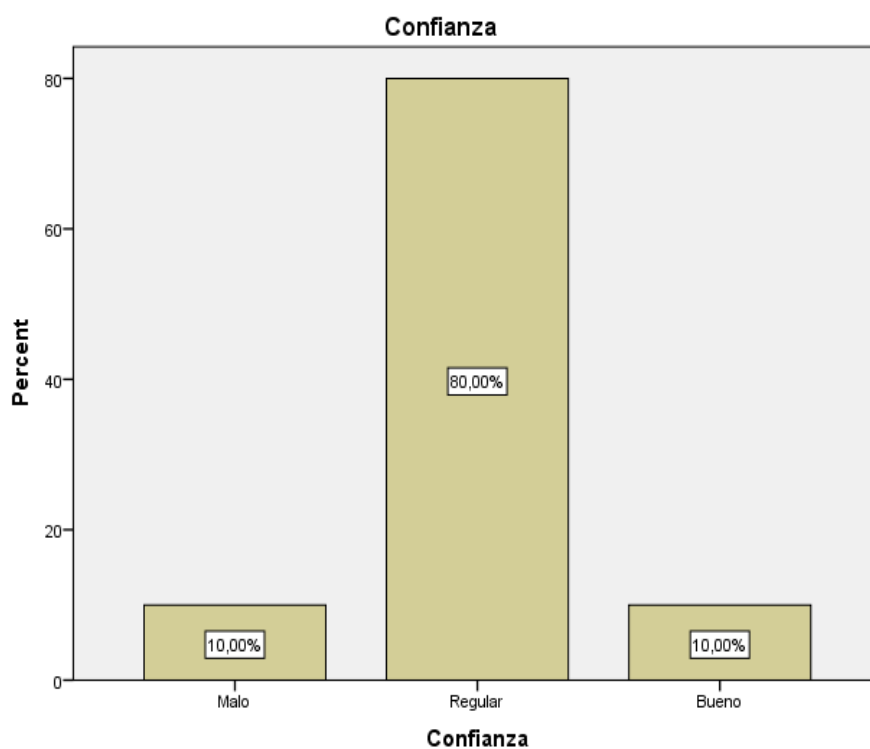


Figura 4. Barras de la dimensión confianza de la variable clima institucional

Interpretación

El 10% afirma que existe una confianza mala, el 80% afirma que la confianza en la institución educativa es regular y el 10% manifiesto que hay una confianza buena.

Tabla 9

Estadísticos descriptivos de la dimensión participación de la variable clima institucional en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos

Participación	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Malo	7	14,0	14,0	14,0
	Regular	36	72,0	72,0	86,0
	Bueno	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos.

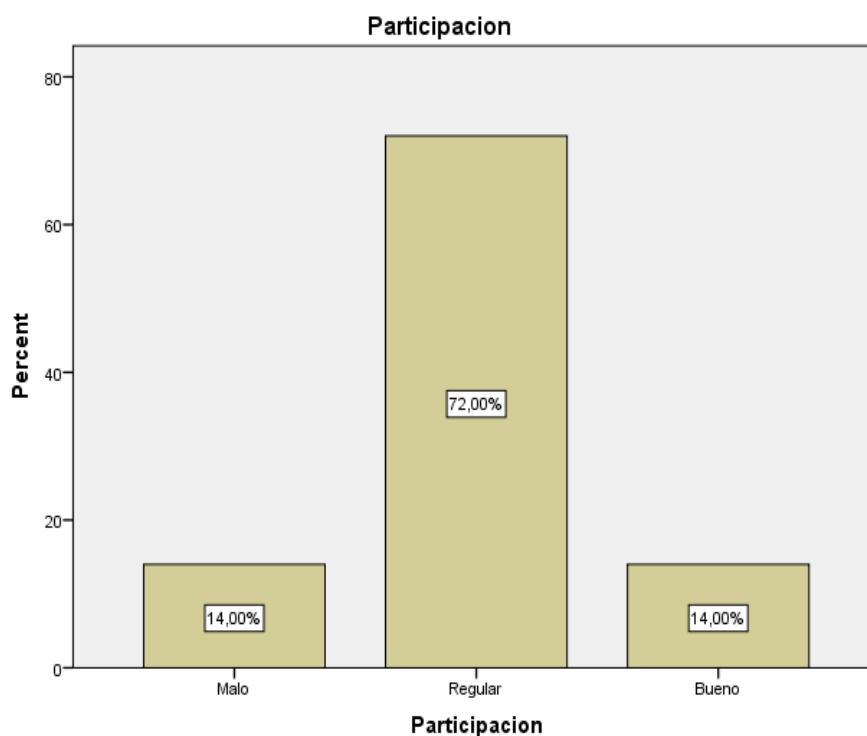


Figura 5. Barras de la dimensión participación de la variable clima institucional

Interpretación

El 14% afirma que existe una participación mala, el 72% afirma que la participación en la institución educativa es regular y el 14% manifiesto que hay una participación buena.

Tabla 10

Estadísticos descriptivos de la variable desempeño docente en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos

Desempeño	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	38	76,0	76,0	76,0
	Bueno	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos.

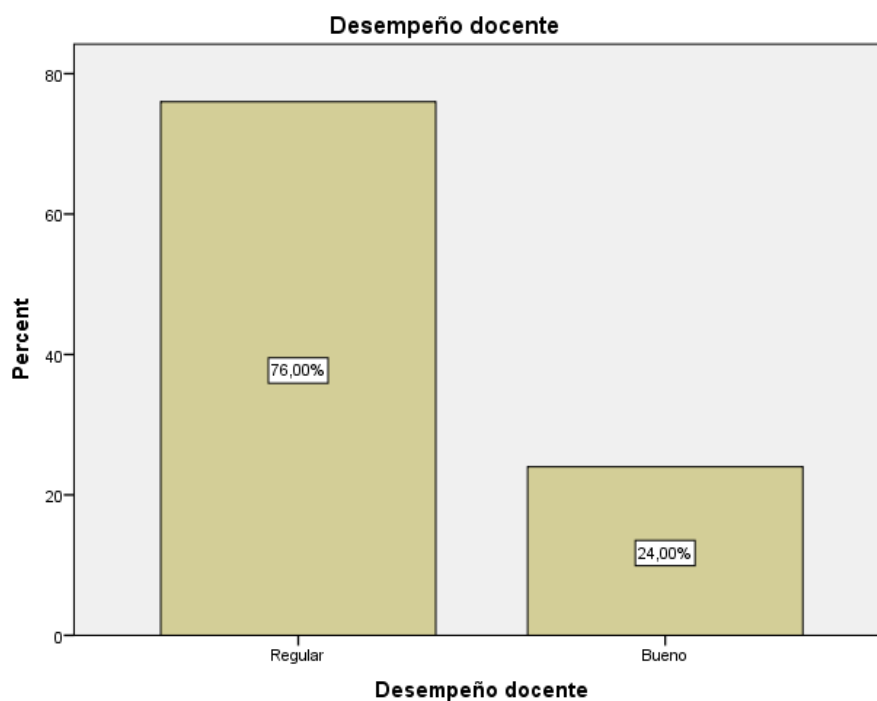


Figura 6. Barras de la variable desempeño docente.

Interpretación

El 76% afirma que el desempeño docente en la institución es regular, y el 24% afirmó que el desempeño docente es bueno; de lo observado, no existe frecuencias del mal desempeño en los docentes.

Tabla 11

Estadísticos descriptivos de la dimensión capacitaciones pedagógicas de la variable desempeño docente en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos

Capacitaciones Pedagógicas	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	38	76,0	76,0	76,0
	Bueno	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos.

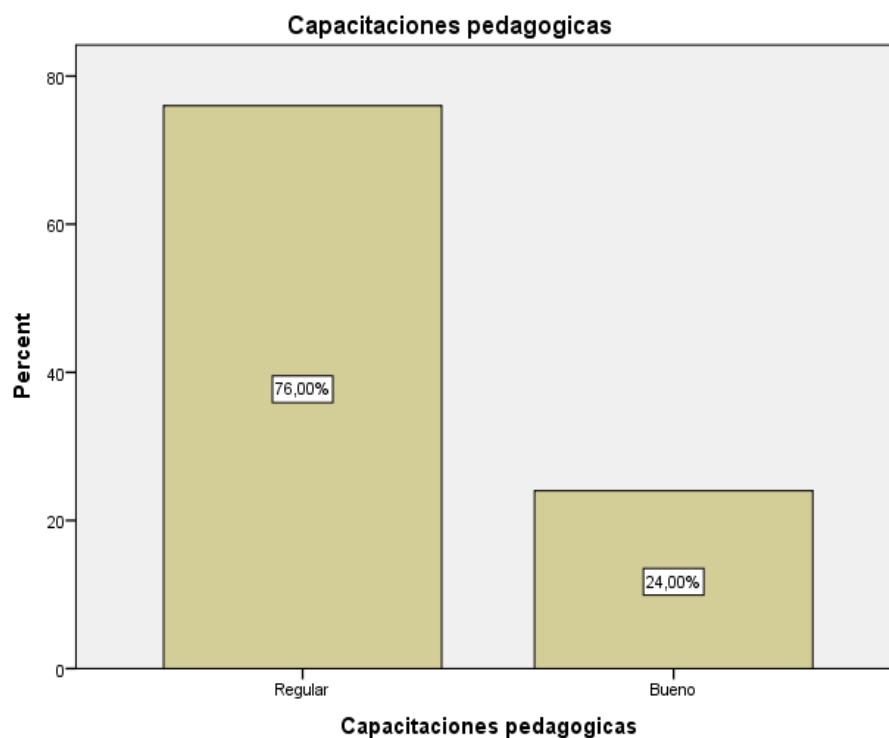


Figura 7. Barras de la dimensión capacitaciones pedagógicas del variable desempeño docente.

Interpretación

El 76% afirma que las capacitaciones en el desempeño docente de la institución son regular, y el 24% afirmo que las capacitaciones pedagógicas es buena. En la Institución no existen frecuencias para las malas capacidades pedagógicas.

Tabla 12

Estadísticos descriptivos de la dimensión emocionalidad de la variable desempeño docente en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos

Emocionalidad	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	27	54,0	54,0	54,0
	Bueno	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos.

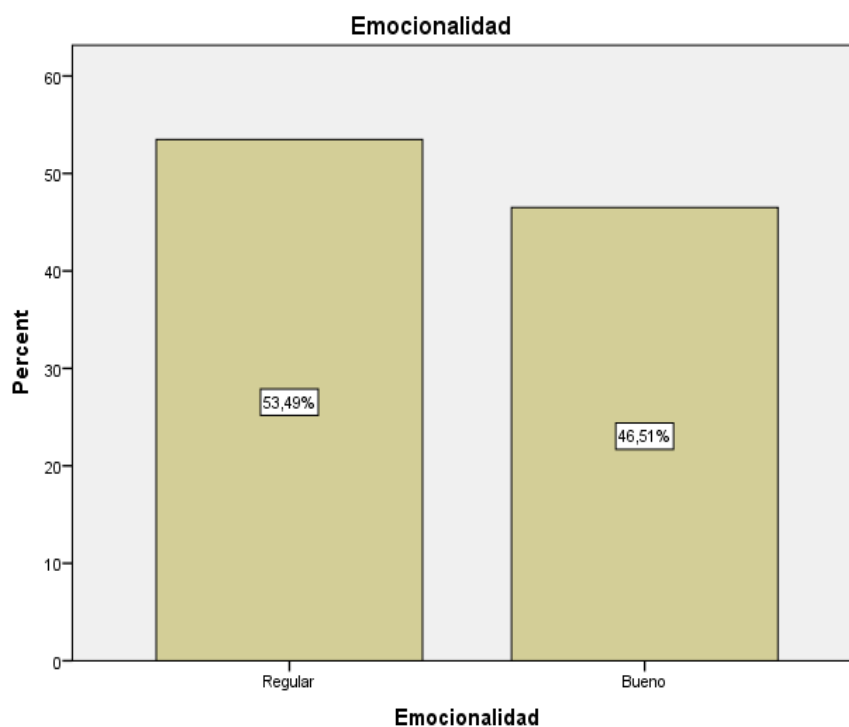


Figura 8. Barras de la dimensión emocionalidad del variable desempeño docente.

Interpretación

El 53,49% afirmó que el desempeño docente en la institución es regular, y el 46,51% afirmó que dimensión emocionalidad del desempeño docente es bueno, de lo observado.

Tabla 13

Estadísticos descriptivos de la dimensión responsabilidad de la variable desempeño docente en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos

Responsabilidad	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	25	50,0	50,0	50,0
	Bueno	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos.

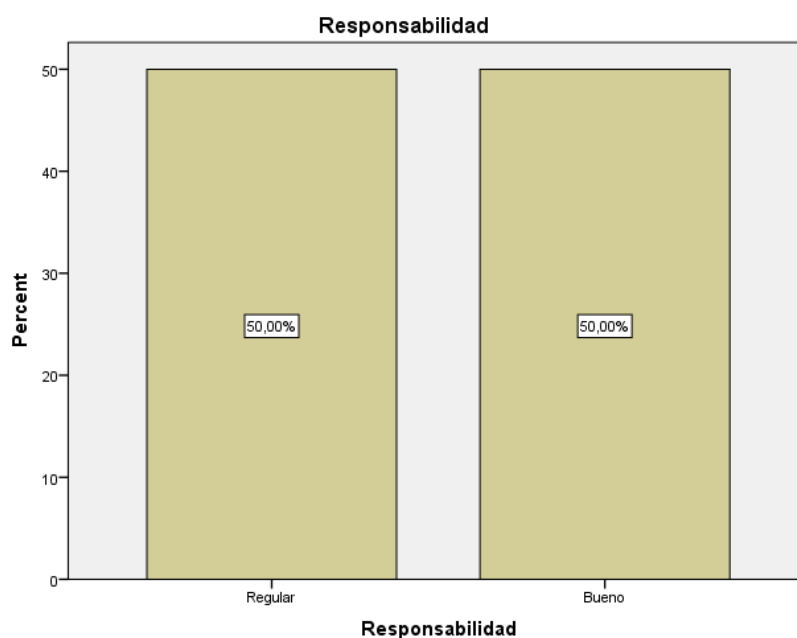


Figura 9. Barras de la dimensión responsabilidad de la variable desempeño docente.

Interpretación

El 50% afirmó que la dimensión responsabilidad del desempeño docente en la institución es regular, y el 50% afirmó que la dimensión responsabilidad del desempeño docente es bueno, de lo observado. La responsabilidad no evidencia frecuencias en un nivel malo.

Tabla 14

Estadísticos descriptivos de la dimensión relaciones de la variable desempeño docente en los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos

Relaciones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	18	36,0	36,0	36,0
	Bueno	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Tomado de la base de datos.

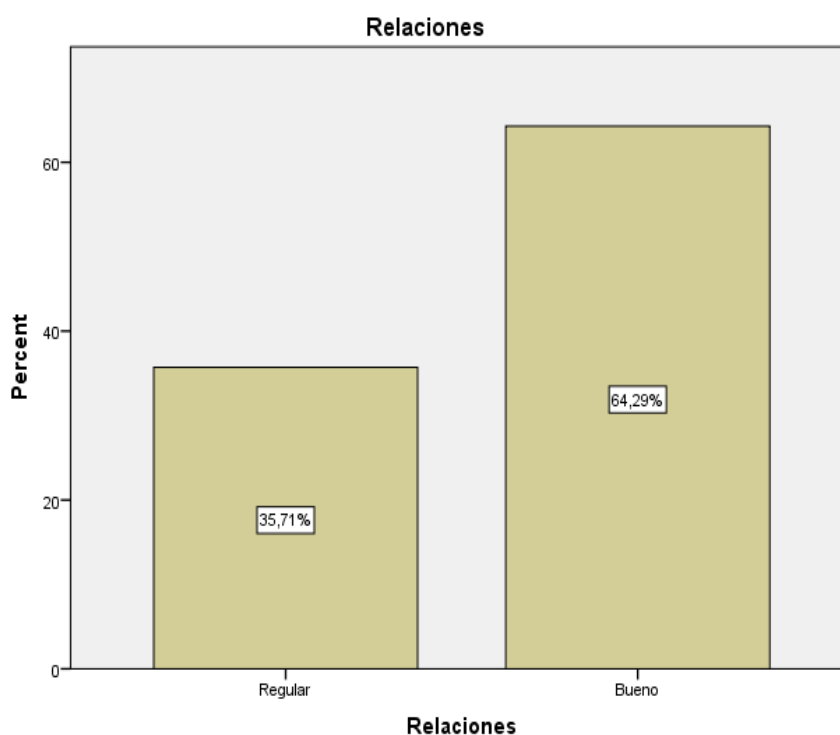


Figura 10. Barras de la dimensión relacionada a la variable desempeño docente.

Interpretación

El 35,71% afirmó que la dimensión relaciones de la variable desempeño docente en la institución es regular, y el 64,29% afirmó que la dimensión relaciones del desempeño docente es bueno, de lo observado. La responsabilidad no evidencia frecuencias para el nivel malo.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha. Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima-2016.

Ho. No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima-2016.

Tabla 15

Correlación entre el clima institucional y desempeño docente.

			Clima Institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (2 colas).

Existe una correlación significativa entre clima institucional y desempeño docente a un nivel del 0,01 a dos colas ya que presenta un p valor de 0,00 el cual es menor al 0,01 de nivel de significancia, presentando un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,657 en Rho de Spearman, lo que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula, existiendo evidencias suficientes y necesarias para tomar por cierta la hipótesis alterna, el cual afirma que existe una relación significativa entre las variables presentadas en la tabla.

Hipótesis específica 1

Ha. Existe relación entre la comunicación y las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Ho. No existe relación entre la comunicación y las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión comunicación de la variable clima institucional y la variable desempeño docente.

			Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,281*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	50	50
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,281*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	50	50

*. La correlación es significativa al nivel de 0,05 (2 colas).

Existe una correlación significativa entre la dimensión Comunicación de la variable Clima Institucional y el desempeño docente a un nivel del 0,05 a dos colas ya que presenta un p valor de 0,048 el cual es menor al 0,05 de nivel de significancia, presentando un coeficiente de correlación positiva baja de 0,281 en Rho de Spearman, lo que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula, existiendo evidencias suficientes y necesarias para tomar por cierta la hipótesis alterna, el cual afirma que existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente.

Hipótesis específica 2

Ha. Existe relación entre la motivación y las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Ho. No existe relación entre la motivación y las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Tabla 17

Correlación entre motivación y desempeño docente

			Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	50

** . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (2 colas).

Existe una correlación significativa entre la dimensión Motivación de la variable Clima Institucional y el desempeño docente a un nivel del 0,01 a dos colas ya que presenta un p valor de 0,000 el cual es menor al 0,01 de nivel de significancia, presentando un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,523 en Rho de Spearman, lo que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula, existiendo evidencias suficientes y necesarias para tomar por cierta la hipótesis alterna, el cual afirma que existe una relación significativa entre la dimensión Motivación y la variable desempeño docente.

Hipótesis específica 3

Ha. Existe relación entre el nivel de confianza y las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Ho. No existe relación entre el nivel de confianza y las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Tabla 18

Correlación entre confianza y desempeño docente

			Confianza	Desempeño docente
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (2 colas).

Existe una correlación significativa entre la dimensión confianza de la variable Clima Institucional y el desempeño docente a un nivel del 0,01 a dos colas ya que presenta un p valor de 0,002 el cual es menor al 0,01 de nivel de significancia, presentando un coeficiente de correlación positiva baja de 0,419 en Rho de Spearman, lo que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula, existiendo evidencias suficientes y necesarias para tomar por cierta la hipótesis alterna, el cual afirma que existe una relación significativa entre la dimensión confianza y la variable desempeño docente.

Hipótesis específica 4

Ha. Existe relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Ho. No existe relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Tabla 19

Correlación entre participación y el desempeño docente

			Participación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel de 0,01 (2 colas).

Existe una correlación significativa entre la dimensión Participación de la variable Clima Institucional y el desempeño docente a un nivel del 0,01 a dos colas ya que presenta un p valor de 0,000 el cual es menor al 0,01 de nivel de significancia, presentando un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,619 en Rho de Spearman, lo que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula, existiendo evidencias suficientes y necesarias para tomar por cierta la hipótesis alterna, el cual afirma que existe una relación significativa entre la dimensión participación y la variable desempeño docente

IV. Discusión

La concepción de la variable clima institucional es un tema complejo, sensible y dinámico a la vez; se vuelve complejo porque abarca un sin número de componentes, sensible porque cualquier componente puede afectarlo, y dinámico porque estudiando la situación de sus componentes podemos mejorarlos aplicando las medidas correctivas que resulten necesarias. Esta situación contribuye a que los estudios de clima institucional se tornen cada vez más relevantes y necesarios. Es por ello, que es necesario realizar la discusión de los antecedentes de investigaciones realizadas anteriormente con los resultados obtenidos en la realidad de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de los Olivos en la ciudad de Lima.

Para el presente estudio, la definición de clima institucional seleccionada es la proporcionada por los autores Schneider y Reichers (1990), quienes la definen como las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, en este caso de las instituciones educativas. Es en este sentido que se contrasta las investigaciones realizadas por diversos autores en relación a las dos variables de estudio en una realidad diferente que viene a ser la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de los Olivos en la ciudad de Lima.

El planteamiento de la hipótesis general de la investigación asume la existencia de una relación entre las variables clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos; a ello, los resultados del coeficiente de correlación de Spearman arroja una correlación positiva moderada de 0,657 lo que permite verificar la relación entre dichas variables. Además, la investigación realizada por zarate (2011) en la ciudad de Lima, concluyó con la existencia de una alta relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes; asimismo, en la investigación de Gonzales y pereda (2010) demostraron la existencia de una correlación positiva moderada entre clima organizacional y el desempeño docente; para el caso de la investigación de Flores (2010) existe relación positiva significativa entre el tipo de liderazgo del

director y el desempeño docente. Es así, que se puede comprobar los planteamientos teóricos de Silva (2011) referido al clima institucional como el ambiente del trabajo propio de la organización que ejerce influencia directa sobre la conducta y el comportamiento de sus miembros, en este caso, los docentes; generando ambientes propicios de trabajo (Conclaves, 1997), una sensación general de satisfacción (Alves, 2000) y el logro de bienestar común como personal de sus miembros (Sandoval, 2001).

El planteamiento de la hipótesis específica 1 de la investigación evidencia una supuesta relación existente entre la dimensión comunicación del clima institucional y la variables desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos; Es así, que los resultados del coeficiente de correlación de Spearman tiene una correlación positiva baja de 0,281 entre dichas variables; esto permite verificar los hallazgos de Villavicencio (2010) sobre la relación positiva entre el liderazgo directivo y la óptima comunicación como parte del desempeño de los docentes; además se contrasta los resultados de relación positiva existente entre el papel mediador, de comunicación, en el desempeño de los docentes como factor de control para mejorar el rendimiento estudiantil como halló Carranza (2010) en su investigación. Además, se sustenta la relación existente con la teoría planteada por Martín (1999) afirmando que la eficacia en las organizaciones se mantiene con una buena comunicación como parte de la trasmisión de informaciones, ideas, metas y sueños de la organización.

La formulación de la hipótesis específica 2 de la investigación afirma una relación existente entre la dimensión motivación de la variable clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos. Por ello, el resultado de la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman arrojó puntuación de 0,523 que evidencia una correlación positiva moderada entre dichas variables de estudio; este resultado admite los hallazgos realizados por Remón (2013) sobre la existencia de relación significativa positiva entre las dimensiones y áreas del clima institucional y la motivación académica. Además, se contrasta con los resultados de Altez (2011)

que encontró una correlación directa y significativa (0,26) entre la motivación profesional y el desempeño docente. Asimismo, el planteamiento teórico de Robbins (1987) sostuvo que la motivación es una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa; además, Fischman (2000) sostuvo que la motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna.

El planteamiento de la hipótesis específica 3 de la investigación sostiene la existencia de una relación entre la dimensión confianza de la variable clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos. Por ello, el resultado de la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman arrojó puntuación de 0,419 que evidencia una correlación positiva baja para las dos variables de estudio. Por ello, es resultado permite contrastar los hallazgos de Flores (2010) que identificó la relación positiva existente entre la creación de un ambiente propicio y de confianza para el aprendizaje escolar relacionado al desempeño docente como plantea teóricamente Orellana (2003), como el cumplimiento de las funciones profesionales determinadas por factores que asocian al docente, estudiantes y al entorno. Además, los resultados de la investigación planteados por Rodrigo (2010) sobre la relación positiva del desempeño laboral docente y las condiciones de trabajo con respecto a su rol en la mejora de la calidad de la profesión docente; lo que corrobora los planteamiento teóricos de Valdés (2005), que se refirió al desempeño docente, como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, en la formulación de ambientes propicios y en entornos de confianza lograr las capacidades, habilidades, cualidad e identificar las necesidades con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar positivamente en los resultados y los cambios institucionales.

La formulación de la hipótesis específica 4 de la investigación afirma la existencia de una relación entre la dimensión participación de la variable clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos. Es así, los resultados de la prueba de

hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman arrojó puntuación de 0,619 que evidencia una correlación positiva moderada entre las dos variables. Este resultado permite comprobar las conclusiones de la investigación de Urriola (2013), sobre las relaciones positivas que existe entre el trabajo participativo de los docentes y la percepción sobre su desempeño. Además, este desempeño docente, desde la percepción de los estudiantes, se relaciona de manera alta y positiva (0,780) con el aprendizaje procedimental de los estudiantes, establecido en la investigación realizada por Maldonado (2012). Asimismo, el planteamiento teórico de Pérez (2012) es corroborado por el planteamiento que el docente para desarrollar todos los aspectos implícitos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, debe planificar, organizar, dirigir y controlar todo lo concerniente a su desempeño y los componentes curriculares que forman parte del mencionado proceso; es decir, el desempeño docente está relacionado con el quehacer diario que involucra directamente su participación de las actividades de enseñanza–aprendizaje y desarrollo del currículo.

V. Conclusiones

- Primera:** Se determina que existe una relación positiva moderada de 0,657 según Rho de Spearman entre el clima institucional y el desempeño docente, desde la percepción del personal docente de la institución educativa N° 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016.
- Segunda:** Se determina que existe una relación positiva media de 0,281 según Rho de Spearman entre la dimensión comunicación de la variable clima institucional y el desempeño docente, desde la percepción del personal docente de la institución educativa N° 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016.
- Tercera:** Se determina que existe una relación positiva moderada de 0,523 según Rho de Spearman entre la dimensión motivación de la variable clima institucional y el desempeño docente, desde la percepción del personal docente de la institución educativa N° 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016.
- Cuarta.** Se determina que existe una relación positiva media de 0,419 según Rho de Spearman entre la dimensión confianza de la variable clima institucional y el desempeño docente, desde la percepción del personal docente de la institución educativa N° 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016.
- Quinta:** Se determina que existe una relación positiva moderada de 0,619 según Rho de Spearman entre la dimensión participación de la variable clima institucional y el desempeño docente, desde la percepción del personal docente de la institución educativa N° 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016.

VI. Recomendaciones

Primera: Al Ministerio de Educación, a la Dirección regional de Educación de Lima metropolitana, a la Unidad de Gestión educativa Local N° 02, capacitar de manera sostenible a los directivos de la institución educativa N° 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima, para el fortalecimiento del clima institucional y mejorar el desempeño docente desde la percepción del personal docente relacionado con el clima institucional.

Segunda: Al Ministerio de Educación, a la Dirección regional de Educación de Lima metropolitana, a la Unidad de Gestión educativa Local N° 02, capacitar de manera sostenible a los directivos de la institución educativa N° 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima, en la mejora de la comunicación para fortalecer el desempeño docente desde la percepción del personal docente del clima institucional.

Tercera: Al Ministerio de Educación, a la Dirección regional de Educación de Lima metropolitana, a la Unidad de Gestión educativa Local N° 02, capacitar de manera sostenible a los directivos de la institución educativa N° 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima, en la mejora de la motivación para fortalecer el desempeño docente desde la percepción del personal docente del clima institucional.

Cuarta. Al Ministerio de Educación, a la Dirección regional de Educación de Lima metropolitana, a la Unidad de Gestión educativa Local N° 02, capacitar de manera sostenible a los directivos de la institución educativa N° 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima, en la mejora de la confianza para fortalecer el desempeño docente desde la percepción del personal docente del clima institucional.

Quinta: Al Ministerio de Educación, a la Dirección regional de Educación de Lima metropolitana, a la Unidad de Gestión educativa Local N° 02, capacitar de manera sostenible a los directivos de la institución educativa N° 2025

“Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima, en la mejora de la participación para fortalecer el desempeño docente desde la percepción del personal docente del clima institucional.

VII. Referencias

- Altez, A. (2011), *Motivación profesional y Desempeño en Docentes de Educación Primaria de la ciudad de Huancayo*. (Tesis de maestría). Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
- Arteaga, V. (2006). *Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa Nacional "A" del Perú*. (Tesis de maestría). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo. Perú.
- Ary, D. y Otros. (1994). *Introducción a la Investigación Pedagógica*. 3ª Edición. Mc Graw Hill.
- Bandura, A. (2004). *The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change*. Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia. Castellón: Universidad Jaume: Servicio de Comunicación y Publicaciones.
- Brunet, G. (1987), *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*.
- Bunge, M. (2009). *La ciencia: su método y su filosofía*. Buenos Aires: Debolsillo.
- Carranza J. (2010). *Relaciones del temperamento del niño con su ajuste y desempeño docente a los 11 años de edad*. (Tesis de maestría). Murcia, España: Universidad de Murcia. Recuperado de <https://digitum.um.es/xmlui/handle/10201/62/>
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.

- Chávez, J. (2007). *Relación de la Tutoría Educativa y la disciplina escolar en la I.E. María Parado de Bellido*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Educación, Pasco
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma edición. México: Mc Graw Hill. Pág. 106 (B. Publica de Lima) 658 Ch548 2006.
- Congalves, S. (1997). *Organización y personalidad o clima que la diferencia de otras*. Trillas: México.
- Colom, A. (2002). *La (de) construcción del conocimiento pedagógico*. Nuevas perspectivas en teoría de la educación. Barcelona: Paidós.
- Farjat, L. (1998). *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgraf.
- Fernández (2008). *Evaluación del desempeño Docente*”, realizado en Chile.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Flores, E. (2010), *El tipo de liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa Nuestra Señora de Lourdes DRE-Ayacucho, 2010*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Flores, G. (2010). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis doctoral). Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid. En www.tesisdigitales.org.
- Gonzales y Pereda (2010). *Relación entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la institución educativa N° 86510 “San Santiago” de Pamparomás en el año 2006*. (Tesis de maestría). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Marín, J. (2009). Fundamentación epistemológica para la investigación pedagógica. *Itinerario Educativo*, Año xxiii, N.º 54. Pág. 23-48.
- Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf
- Mateo (2000). *Liderazgo de los directivos en el proceso de acreditación de las carreras profesionales de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Mateo J. (2005) *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona-España: Editorial Horsori.
- Messick, S. (1996). *Standards-based score interpretation: Establishing valid grounds for valid inferences*. Washington DC: Government Printing Office.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: magisterio. Pág. 10, 18, 21. (B. De educación San Marcos) LB 1707 M6.
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). *Clima institucional y liderazgo*. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE)*.
- Nieves E. F. (1977). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*. Recuperado de www.iresie/Clima_organizacional.html
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos. 1ra edición Pág. 54 (Publica de Lima) 371.102 O64.
- Oseda, D. (2011) *Métodos y técnicas de investigación* (2da. Ed.) Lima: Eximpress. S.A.

- Pajares, F. (2006). *Self-efficacy during childhood and adolescence*. En: F. Pajares y T. Urdan, (eds). *Self-efficacy beliefs of adolescents*. Greenwich: Information Age.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, Nº 1, Lima: Fac. Psicología URP.
- Pérez, A. (2012). *Programa de mejoramiento del clima institucional y su influencia en el desempeño profesional de la institución educativa Privada "Alipio Ponce Vásquez"*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Pezúa, M. (2012). *Clima institucional y su relación con la madurez social del Niño(a) de 6 a 9 años*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- Piero J. M. (2004), *Cultura y cambio organizacional*, en Revista de Psicología año III, Nº 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Pontificia Universidad Católica del Perú (1998). *Modelo de pruebas de admisión a la Pontificia Universidad Católica del Perú - Oficina central de admisión e informes*. Primera edición, 1998. Editorial PUCP.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1º. Ed.). Caracas: Panapo.
- Remón S. (2013). *Clima institucional y motivación académica en estudiantes de 3ro y 4to de secundaria pertenecientes a colegios católicos de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Rodrigo C. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. (Tesis de maestría). Santiago de Chile, Chile: Universidad de Chile.

- Rubio, J. (2005). *Fuentes estresantes, Síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores del instituto de enseñanza superior*. (Tesis doctoral). Badajoz, España: Universidad de Extremadura.
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 11 (2). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-rueda3.html>
- Sánchez y Reyes (1996). *Clima organizacional, aspecto esencial de la organización*. Manuscrito no publicado. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana
- Sánchez, C. (2008) *Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Lima: Fondo editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, M. (2015). *Técnicas de Investigación*. Universidad autónoma del estado de Hidalgo. Recuperado de <http://www.uaeh.edu.mx/virtual> México
- Sandoval, C. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. Hitos de Ciencias Económico Administrativas N° 27. Pág. 33-40. Ensayo: Administración. En moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos/dimensiones.pdf
- Silva, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Recuperado de [www. uasb.edu.ec/Indel/10644/2868](http://www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868).
- Tagiuri, R. (1968). "The concept of organizational climate". *Organizational climate: Exploration of a concept*. Boston: Harvard Business Administration.
- Urriola, J. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile - Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción*. (Tesis de maestría). Concepción, Chile: Universidad de Concepción.

- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Villavicencio, E. (2010). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Julio Benavides Sanguinetti de Ambo – 2009*. (Tesis de maestría). Huánuco, Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Viñas, J. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO
- Zabala, A. y Arnau, L. (2008). *Evaluar competencias es evaluar procesos en la resolución de situaciones problema*. 11 Ideas clave: como aprender y enseñar competencias. España: Editorial Graó.
- Zarate, L. (2011). *El Estilo de Liderazgo del Director como Gerente Educativo de las Escuelas Básicas y su Relación con el Rendimiento Laboral del Docente*. (Tesis de maestría). Maracay, Venezuela: Universidad Bicentenario de Aragua.

Anexos

Anexo A. Artículo Científico**Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa 2025
“Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima- 2016**

Br. Rolando MuniveOnsihuay

**Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima**

Resumen

El presente trabajo de investigación surge ante la necesidad de establecer la relación de dar respuesta a uno de los problemas que es recurrente en las diversas instituciones educativas, de gestión estatal, relacionado al clima institucional y su relación que tiene con el desempeño de los docentes. Es por ello, que se plantea el problema, los objetivos e hipótesis basados en la identificación relación existente entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción del distrito de Los Olivos en el año 2016.

Palabras clave: Clima institucional y Desempeño docente

Abstract

This research arises from the need to establish the relationship trying to answer one of the big problems into schools; this problem, hypothesis and mail goals were about the state management, related to the institutional environment and its relationship with the performance of teachers. This is therefore the identification based on the relationship between institutional environment and teacher performance at Immaculate Conception school district in Los Olivos this 2016.

Keywords: Institutional Climate and Teachers' Performance

Introducción

Debido a las múltiples dificultades que hay en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos en la ciudad de Lima, hoy es más que necesario el interés por estudiar al clima institucional, por tanto consideramos que la investigación es relevante en sí misma, en la medida que su principal producto es un análisis de la práctica docente plasmada en el clima institucional como factor asociado a la explicación de resultados educativos en la percepción del desempeño docente como un factor importante en la mejora educativa del entorno en el que desempeñamos nuestra labor docente.

Antecedentes del problema

Altez (2011) realizó la investigación “Motivación profesional y Desempeño en Docentes de Educación Primaria de la ciudad de Huancayo”; en la Escuela de Post Grado de la Universidad Peruana Los Andes; la Investigación llegó a las siguientes conclusiones: En la caracterización de la motivación profesional de los docentes se comprobó la primera hipótesis específica que plantea que los docentes presentan niveles promedio de motivación profesional, se halló también nivel motivacional de tendencia alta para su buen desempeño docente.

Zarate (2011) en su trabajo de investigación titulado “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”; en la Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; concluye que existe una alta relación entre los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo. Del mismo modo, hay relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27,13 considerado alto.

Revisión de la literatura

El Clima institucional.

Según Alves (2000) el clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción.

Características generales del clima institucional.

Chiavenato (2009) manifiesta que el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización. Por lo cual se tiene que tener una idea clara de clima institucional, ya que es un factor fundamental en la vida de las organizaciones y procurar su edificación representa una ruta al progreso.

Enfoques teóricos del clima institucional.

El clima institucional ha sido estudiado como constructo por su valor en sí mismo, especialmente dentro de las teorías de las organizaciones. Por ello es importante presentar los distintos enfoques teóricos sobre el clima institucional.

Tipos de clima institucional.

Diversos autores definen al clima institucional como el ambiente generado en una institución educativa a partir de sus vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores, motivaciones que cada uno tiene en las relaciones personales y profesionales.

El Desempeño docente.

Valdés (2004) manifiesta que el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

Evaluación del desempeño docente.

El concepto de evaluación del desempeño docente es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferentes teorías.

Funciones de la evaluación del desempeño docente.

En los últimos años se está incrementando el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente, como un instrumento para impulsar una mejora formativa para todos los implicados en las acciones evaluadoras. En este sentido Valdés (2004) establece las siguientes: la función de diagnóstico, la función instructiva, función educativa y la función desarrolladora.

Problema**Problema general.**

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016?

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016?

¿Qué relación existe entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima - 2016?

¿Qué relación existe entre el nivel de participación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016?

Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima - 2016.

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Determinar la relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Determinar la relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima – 2016.

Metodología

El método utilizado es el método Hipotético deductivo. Puesto que propone hipótesis, falsea las hipótesis y lo somete a contrastación con la realidad (Bernal, 2006). La investigación es de tipo correlacional, ya que el propósito de la investigación es examinar la relación entre dos variables (Salkind, 1999). El diseño de investigación es no experimental, correlacional, de corte transversal.

La población estará constituida por todos los docentes de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos que corresponde a una muestra censal.

La técnica en campo aplicada para la recolección de los datos fue la encuesta; en cuanto al instrumento utilizado es el cuestionario para ambos casos, es decir cada variable ha sido medida por un instrumento llamado cuestionario.

Resultados

Existe relación entre la comunicación y las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima. Existe una correlación significativa entre la dimensión Comunicación de la variable Clima Institucional y el desempeño docente a un nivel del 0,05 a dos colas ya que presenta un p valor de 0,048 el cual es menor al 0,05 de nivel de significancia, presentando un coeficiente de correlación positiva baja de 0,281 en Rho de Spearman.

Existe una correlación significativa entre la dimensión Motivación de la variable Clima Institucional y el desempeño docente a un nivel del 0,01 a dos colas ya que presenta un p valor de 0,000 el cual es menor al 0,01 de nivel de significancia, presentando un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,523 en Rho de Spearman.

Existe una correlación significativa entre la dimensión confianza de la variable Clima Institucional y el desempeño docente a un nivel del 0,01 a dos colas ya que presenta un p valor de 0,002 el cual es menor al 0,01 de nivel de significancia, presentando un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,419 en Rho de Spearman.

Existe una correlación significativa entre la dimensión Participación de la variable Clima Institucional y el desempeño docente a un nivel del 0,01 a dos colas ya que presenta un p valor de 0,000 el cual es menor al 0,01 de nivel de significancia, presentando un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,619 en Rho de Spearman.

Discusión

El planteamiento de la hipótesis general de la investigación asume la existencia de una relación entre las variables clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos; a ello, los resultados del coeficiente de correlación de Spearman arroja una correlación positiva moderada de 0,657 lo que permite verificar la relación entre dichas variables. Además, la investigación realizada por zarate (2011) en la ciudad de Lima, concluyó con la existencia de una alta relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes; asimismo, en la investigación de Gonzales y pereda (2010) demostraron la existencia de una correlación positiva moderada entre clima organizacional y el desempeño docente; para el caso de la investigación de Flores (2010) existe relación positiva significativa entre el tipo de liderazgo del director y el desempeño docente. Es así, que se puede comprobar los planteamientos teóricos de Silva (2011) referido al clima institucional como el ambiente del trabajo propio de la organización que ejerce influencia directa sobre la conducta y el comportamiento de sus miembros, en este caso, los docentes; generando ambientes propicios de trabajo (Conclaves, 1997), una sensación general de satisfacción (Alves, 2000) y el logro de bienestar común como personal de sus miembros (Sandoval, 2001).

Referencias

- Altez, A. (2011), Motivación profesional y Desempeño en Docentes de Educación Primaria de la ciudad de Huancayo. (Tesis de maestría). Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma edición. México: Mc Graw Hill..
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Zarate, L. (2011). *El Estilo de Liderazgo del Director como Gerente Educativo de las Escuelas Básicas y su Relación con el Rendimiento Laboral del Docente*. (Tesis de maestría). Maracay, Venezuela: Universidad Bicentenario de Aragua.

Anexo B. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 2025 “INMACULADA CONCEPCIÓN” DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, LIMA - 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima-2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima - 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima-2016.</p>	<p>V1: Clima institucional - Comunicación - Motivación - Confianza - Participación</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica y cuantitativa</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Correlacional</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima - 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima - 2016?</p> <p>¿Qué forma de relación existe entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima - 2016?</p> <p>¿Qué forma de relación existe el nivel de participación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima - 2016?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016. Determinar la relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016. Determinar la relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA: Existe relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016. Existe relación existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016. Existe relación existe entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016. Existe relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016.</p>	<p>V2: Desempeño docente - Capacidades pedagógicas - Emocionalidad - Responsabilidad en el desempeño de sus funciones - Relaciones interpersonales</p>	<p>Diagrama de relaciones:</p> <p>POBLACIÓN - 50 docentes de la institución educativa “Inmaculada Concepción” del Distrito de los Olivos.</p> <p>MUESTRA: - La muestra de estudio estará constituida por 50 docentes de la institución educativa “Inmaculada Concepción” del Distrito de Los Olivos.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: - Cuestionario de Desempeño docente. - Test de Clima organizacional</p>

Anexo B. Consentimiento de la institución educativa

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



**La Directora de la Institución Educativa N° 2025
"Inmaculada Concepción" – UGEL 02.**

CONSTANCIA

A don **Rolando MUNIVE ONSIHUAY**, Identificado con D.N.I. N° **20047500**, Código Modular N° **1020047500**, quien ha realizado la aplicación de su investigación titulada **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. 2025 "Inmaculada Concepción" del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016**, en el semestre académico 2016 -1 en el mes de Abril del año académico 2016, demostrando Responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha investigación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 18 de noviembre del 2016.



E. Paz Lopez Ramirez
E. PAZ LOPEZ RAMIREZ
SUB - DIRECTOR SECUNDARIA

Anexo D. Matriz de datos

BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL																															
N°	Comunicación						Motivación							Confianza					Participación												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	2	2	3	7	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	
3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	
4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	
5	3	3	4	3	2	5	2	3	5	3	3	1	3	2	3	1	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
6	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	
7	4	3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	
9	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	
10	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	
11	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	
12	5	4	4	3	4	1	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	
13	3	3	4	2	3	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	
14	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	
15	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
17	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	
18	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	
19	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
20	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	
21	3	3	4	3	2	5	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
22	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	
23	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2	3	2	3	
24	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	
25	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	
26	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	

27	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	
28	4	4	4	3	4	2	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
29	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4
30	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	
31	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	
32	5	4	4	3	4	1	2	4	4	2	4	4	2	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	
33	3	3	4	2	3	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	
34	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	
35	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
37	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	
38	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	
39	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
40	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	
41	3	3	4	3	2	5	2	3	5	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
42	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	
43	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2	3	2	3	
44	2	3	4	3	3	4	3	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	
45	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	
46	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	
47	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	
48	4	1	3	3	4	1	4	2	2	2	1	4	4	1	1	1	1	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	
49	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	
50	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	
Σx	146	139	151	146	147	126	166	158	160	149	158	163	158	165	154	161	170	160	157	160	158	166	159	157	163	170	173	169	172	189	

Mínimo 126

Coeficiente de correlación 0,7502

Máximo 189

Corrección 0,8573

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	30

BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE																									
N°	Cap. Pedagógicas						Emocionalidad						Responsabilidad						Relaciones						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	
3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	
4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	
5	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	4	3	4	4	4	
6	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	
9	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	
11	4	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	
12	4	3	4	4	3	1	5	3	3	4	5	5	2	5	4	1	5	4	5	3	5	5	5	5	
13	3	3	4	2	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5
14	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	
15	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5
16	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	
17	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	5	5	5	2	4	3	3	4	3	2	2	2	
18	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	
19	3	3	3	2	1	1	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	2	4	4	3	3	4	3	4	
20	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	
21	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	5	4	3	4	4	4	
22	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	2	2	
23	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	
24	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	
25	2	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	4	5	5	5	5	3	2	2	3	2	2	3	2	
26	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	
27	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	
28	4	3	3	3	4	2	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
29	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	
30	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	
31	4	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
32	4	3	4	4	3	1	5	3	4	5	5	2	5	4	1	5	4	5	5	3	5	5	5	5	
33	3	3	4	2	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	
34	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	
35	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	
36	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	5	5	5	5	2	3	3	2	3	3	4	3	
37	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	
38	2	2	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	

39	3	3	3	2	2	1	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4
40	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	2
41	3	3	2	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	
42	3	3	3	2	2	2	3	3	3	5	5	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	
43	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	2	2	3	4	3	4	
44	3	3	3	2	3	5	2	3	2	3	2	3	5	5	5	5	2	2	2	3	3	2	3	2
45	2	2	3	3	1	1	2	2	4	3	4	3	5	5	5	5	2	2	2	3	2	2	3	2
46	3	2	3	2	2	4	3	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	2	3
47	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2
48	4	3	3	3	4	2	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	3	2	2	3	5	5	5	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3
50	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	5	5	2	2	3	3	3	4	4	3	4
Σx	146	146	155	142	133	128	165	172	174	178	176	169	191	203	202	198	178	184	185	176	186	200	196	186

Mínimo 128 **Coefficiente de correlación** 0,820

Máximo 230 **Corrección** 0,786

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	24

BASE DE DATOS DE LA VALIDEZ DE CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Comunalidades

	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,726
VAR00002	1,000	,815
VAR00003	1,000	,768
VAR00004	1,000	,820
VAR00005	1,000	,727
VAR00006	1,000	,801
VAR00007	1,000	,820
VAR00008	1,000	,603
VAR00009	1,000	,816
VAR00010	1,000	,645
VAR00011	1,000	,603
VAR00012	1,000	,705
VAR00013	1,000	,761
VAR00014	1,000	,798
VAR00015	1,000	,820
VAR00016	1,000	,843
VAR00017	1,000	,715
VAR00018	1,000	,760
VAR00019	1,000	,822
VAR00020	1,000	,854
VAR00021	1,000	,861
VAR00022	1,000	,827
VAR00023	1,000	,804
VAR00024	1,000	,839
VAR00025	1,000	,884
VAR00026	1,000	,836
VAR00027	1,000	,789
VAR00028	1,000	,773
VAR00029	1,000	,725
VAR00030	1,000	,665

Las comunalidades en cada uno de los ítems son **mayor a 0,4** que permite dar por válido cada uno de los ítems.

La medida KMO debe ser mayor a 0,5 lo que prueba la validez con la Prueba de esfericidad de Bartlett.

La Prueba de esfericidad de Bartlett debe ser mayor a 0,05

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,593
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1370,510
	gl	435
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,970	33,235	33,235	9,970	33,235	33,235
2	3,988	13,294	46,529	3,988	13,294	46,529
3	2,738	9,125	55,654	2,738	9,125	55,654
4	1,879	6,263	61,916	1,879	6,263	61,916

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

BASE DE DATOS DE LA VALIDEZ DE CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Comunalidades

	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,807
VAR00002	1,000	,656
VAR00003	1,000	,800
VAR00004	1,000	,694
VAR00005	1,000	,717
VAR00006	1,000	,817
VAR00007	1,000	,830
VAR00008	1,000	,661
VAR00009	1,000	,607
VAR00010	1,000	,793
VAR00011	1,000	,715
VAR00012	1,000	,739
VAR00013	1,000	,833
VAR00014	1,000	,846
VAR00015	1,000	,709
VAR00016	1,000	,624
VAR00017	1,000	,604
VAR00018	1,000	,742
VAR00019	1,000	,833
VAR00020	1,000	,710
VAR00021	1,000	,819
VAR00022	1,000	,824
VAR00023	1,000	,792
VAR00024	1,000	,739

Las comunalidades en cada uno de los ítems son **mayor a 0,4** que permite dar por válido cada uno de los ítems.

La medida KMO debe ser mayor a 0,5 lo que prueba la validez con la Prueba de esfericidad de Bartlett.

La Prueba de esfericidad de Bartlett debe ser mayor a 0,05

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,734
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	854,427
	gl	276
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,539	39,747	39,747	9,539	39,747	39,747
2	3,076	12,818	52,565	3,076	12,818	52,565
3	1,823	7,595	60,160	1,823	7,595	60,160
4	1,364	5,685	65,845	1,364	5,685	65,845

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

TABLA DE EQUIVALENCIAS DEL COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

Correlación negativa perfecta	-1,00
Correlación negativa muy alta	- 0,90 a -0,99
Correlación negativa alta	-0,75 a -0,89
Correlación negativa moderada	-0,50 a -0,74
Correlación negativa baja	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy baja	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy baja	+0,10 a +0,24
Correlación positiva baja	+0,25 a +0,49
Correlación positiva moderada	0,50 a 0,74
Correlación positiva alta	0,75 a 0,89
Correlación positiva muy alta	0,90 a 0,99
Correlación positiva perfecta	1,00

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. 6ta. Edición*. México: Mc Graw Hill.

BASE DE DATOS DE LOS NIVELES DEL CLIMA INSTITUCIONAL

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

BASE DE DATOS DE LOS NIVELES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

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

Anexo E. Instrumentos



CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

El presente cuestionario tiene por finalidad establecer los niveles del clima institucional en las instituciones educativas y establece los niveles que perciben los docentes sobre el clima en general para sus diversas dimensiones. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas y responda a las mismas marcando con un aspa (X) lo que usted considera la que se aproxima más a una de las alternativas de la escala tipo Likert.

1. Muy bajo **2. Bajo** **3. Regular** **4. Alto** **5. Muy alto**

DIMENSIONES		1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la institución educativa se oculta información?					
MOTIVACIÓN						
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución educativa?					

CONFIANZA						
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la institución educativa?					
PARTICIPACIÓN						
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su institución educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL

Nombre:	Cuestionario Clima institucional
Autor:	Mario Martin Bris
Año de edición:	1999
Dimensiones:	Explora las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional.
Ámbito de aplicación:	Universidad de Alcalá de Hanares. España. Profesores de diversos centros públicos de Infantil/Primaria y/o Secundaria
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el clima institucional
Validez:	Estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores, dio como resultado 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores (comunicación, motivación, confianza y participación).
Confiabilidad:	Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, que ha resultado muy alto (mayor que 0,9).
Adaptado:	Yolanda Pérez Huamán Universidad San Ignacio de Loyola. 2010
Campo de Aplicación:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Validez:	De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0,98
Confiabilidad	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0,948
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 30 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación, se detalla: Área I: Comunicación: Constituido por 06 ítems Área II: Motivación: Constituido por 07 ítems Área III: Confianza: Constituido por 05 ítems Área IV: Participación: Constituido por 12 ítems.
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Categorías :	Muy buena (121-150) Buena (91 - 120) Regular (61 - 90) Mala (31- 60) Muy Mala (01- 30)

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer los niveles del desempeño docente y establece sus niveles en cuanto a la percepción del propio docente de manera global y específica. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados y responda a las mismas marcando con un aspa (X) lo que usted considera la que se aproxima más a una de las alternativas de la escala tipo Likert.

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

DIMENSIONES		1	2	3	4	5
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la institución educativa se oculta información?					
EMOCIONALIDAD						
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional					
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración					
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase					
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES						
13	Realiza proyectos de investigación.					
14	Cumple con el horario de clase establecido.					
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su I.E.					

16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés					
21	Propicia un ambiente adecuado					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
23	Propone actividades que desarrolle algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de crítica o creativamente					
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE.

Nombre:	Cuestionario del Desempeño Docente
Autor:	Héctor Valdés Veloz
Año de edición:	2004
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	20 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el desempeño laboral del docente
Adaptado:	Luis Salluca Salluca (2010) Universidad San Ignacio de Loyola
Validez:	De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98
Confiabilidad:	Por consistencia interna, a partir del Análisis por el coeficiente Alfa de Cronbach. Valor del coeficiente Alfa de Cronbach = 0,915
Campo de Aplicación:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 24 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación, se detalla: Área I: Capacidad Pedagógica: Constituido por 06 ítems Área II: Emocionalidad: Constituido por 06 ítems Área III: Responsabilidad en el cumplimiento de sus Funciones: Constituido por 06 ítems Área IV: Relaciones interpersonales: Constituido por 06 ítems.
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Categorías :	Muy buena (97 – 120) Buena (73 – 96) Regular (49 – 72) Mala (25 - 48) Muy mala (01 - 24)

Anexo F. Formatos de validación

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Sebastián Sánchez Díaz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en educación de la UCV, en la sede los olivos, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister en educación.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa 2025 "Inmaculada Concepción" del distrito de Los Olivos, Lima-2016, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: Br. Rolando Munive Onsihuay

20047500

D.N.I:

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: desempeño docente

Valdés (2004) manifiesto que el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

a. Capacidades pedagógicas.

Según Valdés (2004), "la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas" (p. 61).

b. Emocionalidad.

"Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento" (Valdés, 2004, p. 66).

Por esta razón todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas.

c. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente. Valdés (2004) considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.

d. Relaciones interpersonales.

Valdés (2004), con respecto a esta dimensión refiere que:

Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase (p.69).

Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE
Variable: desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Valores	Niveles /Rango
Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Fluidez, rapidez, aceptación, horarios Información	1-6		
	Emocionalidad	Aplicación, información, dudas	7-12	1. muy bajo 2. bajo 3. regular 4. alto. 5. muy alto.	Malo Regular Bueno.
	Responsabilidad	Proyectos, horario, objetivos, actividades	13-18		
	Relaciones	Respeto, ambiente, cordialidad, relaciones.	19- 24		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERFIL ORGANIZATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS							
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
4	Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa	✓		✓		✓		
5	Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación.	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?							
	EMOCIONALIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	✓		✓		✓		
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	✓		✓		✓		
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional	✓		✓		✓		
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración	✓		✓		✓		
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	✓		✓		✓		
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente	✓		✓		✓		
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Realiza proyectos de investigación.	✓		✓		✓		

14	Cumple con el horario de clase establecido.	✓		✓		✓	
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su I.E.	✓		✓		✓	
14	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	✓		✓		✓	
16	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	✓		✓		✓	
17	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.	✓		✓		✓	
18	Realiza proyectos de investigación.	✓		✓		✓	
	RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos	✓		✓		✓	
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés	✓		✓		✓	
21	Propicia un ambiente adecuado	✓		✓		✓	
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	✓		✓		✓	
23	Propone actividades que desarrolle algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de crítica o creativamente	✓		✓		✓	
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Sebastián Sánchez Díaz
DNI: 09834807

Especialidad del validador: Dr. Sebastián Sánchez Díaz
.....

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

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

10 de 12 del 2016


Firma del Experto Informante.
Especialidad

TABLA DE COEFICIENTES PARA LA CONFIABILIDAD**Universidad Nacional de Colombia**

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiabilidad moderada
0,66 a 0,71	Confiabilidad alta
0,72 a 0,99	Confiabilidad muy alta
1.0	Confiabilidad perfecta

Cervantes H., Víctor (2005). Interpretaciones del Coeficiente Alpha de Crombach. - Avances en Medición. Universidad Nacional de Colombia. 2005. vol. 3, no. 1, p. 9-28



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Sebastián Sánchez Díaz asesor del curso de Desarrollo de Proyecto de Investigación y revisor de la tesis del estudiante Br. Rolando Munive Onsihuay, titulado Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa 2025 "Inmaculada Concepción" del distrito de Los Olivos, Lima - 2016. constato que la misma tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de febrero del 2017.



DNI: 09834807