



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Institucional y Desempeño Docente en la
Institución Educativa “Villa San Cristóbal”. Huamanga,
2018**

TÉSIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Bach. Castro Gómez, Elvis

Bach. Paucar Vargas, Pompeyo

ASESOR

Dr. Molina Gallegos, Daniel

SECCIÓN

Educación e Idiomas

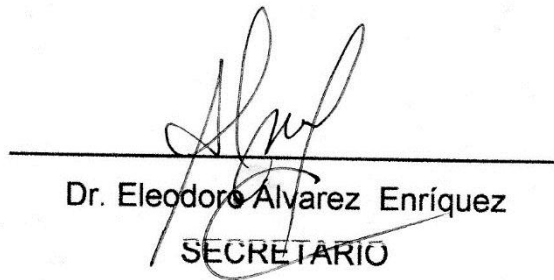
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018



Dra. Luz Morales Calle
PRESIDENTE



Dr. Eleodoro Alvarez Enriquez
SECRETARIO



Dr. Molina Gallegos, Daniel
Vocal

A mis padres por su apoyo incondicional para alcanzar mis objetivos profesionales.

Pompeyo.

A mi familia, en especial a ese pedacito de mi ser, mi hija, que se ha convertido en el sentido de existencia, por los días de esfuerzo y sacrificio que se convertirán en logros.

A los niños y niñas del Perú profundo que merecen una mejor Educación.

Elvis.

Agradecimiento

A la Universidad “César Vallejo”, en especial a la Escuela de Posgrado, por el espacio y la oportunidad que nos brinda para crecer como profesionales, por su constante lucha en mejorar la calidad educativa en lo más recóndito de nuestro país.

Al Dr. Daniel Molina Gallegos, nuestro asesor, docente y coordinador, de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, por su esmero, sacrificio y paciencia en la dirección de las actividades de aprendizaje, que coadyuvaron a finalizar con éxito el trabajo de investigación.

A la comunidad educativa de la Institución “Villa San Cristóbal” de Huamanga, por su apoyo valioso en este proceso de investigación a la vez por la información brindada acerca de la problemática que se detalla en el presente informe.

Los autores.

Declaración de autenticidad

Elvis Castro Gómez con DNI N° 42928238, y Pompeyo Paucar Vargas Con DNI N° 42411521 estudiantes del programa Académico de maestría en Administración de la Educación en la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con su tesis titulada: “Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa “Villa San Cristóbal” – Huamanga.

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra 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 auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis son constituidos aportes a la realidad el cual fue investigada.

De encontrarse fraude o datos falsos, plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018.



Elvis Castro Gómez
DNI N° 42928238



Pompeyo Paucar Vargas
DNI N° 42411521

Presentación

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada “Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Villa San Cristóbal” de Huamanga., con la finalidad de determinar la relación existente entre el Clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperamos cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores.

ÍNDICE

Agradecimiento.....	iv
Presentación.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1. Clima escolar:.....	17
1.3.2. Clima Institucional:	18
1.3.3. Valores institucionales	19
1.3.4. Desempeño docente.....	20
1.3.6. Dominios del Marco de buen desempeño docente.....	21
1.3.7. Capacidad y Competencia	23
1.3.8. Enfoque por competencias.....	23
1.3.9. Currículo por Competencia	23
1.4. Formulación del problema	24
Problema general	24
Problemas específicos.....	24
1.5. Justificación del estudio	24
Justificación teórica	25
Justificación práctica	25
Justificación Metodológica.....	25
Importancia Social	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.6.1. Hipótesis general.....	26
1.6.2. Hipótesis Específicos.....	26
1.7. Objetivos.....	26
1.7.1. Objetivo general.....	26
1.7.2. Objetivos específicos.....	26
II. MÉTODO.....	28
El método:.....	29
2.1. Diseño de Investigación.....	29
2.1.1. Tipo de estudio.....	30

2.2. Operacionalización de las variables.....	30
2.2.1. Variables	30
2.2.2. Operacionalización	31
2.3. Población y muestra.....	33
2.3.1. Población de estudio.....	33
2.3.2. Muestra y muestreo	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad... 34	34
2.4.1. Técnicas.....	34
2.4.2. Instrumentos de recojo de datos	35
2.4.3. Validez y confiabilidad	35
2.5. Métodos de análisis de datos	39
2.6. Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
3.1. Interpretación de resultados descriptivos:	41
3.2. Resultados Inferenciales:.....	46
3.2.1. Prueba de normalidad.....	46
3.2.2. Prueba de Hipótesis	48
Hipótesis general	48
Hipótesis específica 1	49
Hipótesis específica 2	50
Hipótesis específica 3	51
Hipótesis específica 4	52
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS.....	65

RESUMEN

El objetivo del trabajo de investigación tuvo como propósito establecer la relación que existe entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga. La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo de estudio no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. La muestra de tipo disponible estuvo conformada por 23 docentes del nivel de educación secundaria. Para la recolección de datos informativos se utilizó los cuestionarios convencionales, validados estadísticamente y confiabilizados con alfa de Cronbach. Los datos recogidos fueron tratados estadísticamente con el software SPSS versión 23, la descripción de resultados mediante tablas de frecuencia relativa simple y la prueba de hipótesis con el estadígrafo no paramétrico de tau-c de Kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia. Los resultados estadísticos refieren que el clima institucional es percibido en el nivel alto, con 65,2% y el desempeño docente fue calificado por el 39,1%, que alcanza el nivel alto. En conclusión, existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa “Villa San Cristóbal” de Huamanga. Siendo el coeficiente de correlación alta con 0,771 ($t_c = 0,771$; $p < 0,05$).

Palabras clave:

Clima institucional / desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of the research work was to establish the relationship between the Institutional Climate and Teaching Performance in the Public Educational Institution "Villa San Cristóbal" of Huamanga. The research corresponds to a quantitative non-experimental study approach, with a correlational descriptive design. The sample of available type was conformed by 23 teachers of the level of secondary education. For the collection of informative data, we used conventional questionnaires, statistically validated and reliabilized with Cronbach's alpha. The collected data were treated statistically with the software SPSS version 23, the description of results using simple relative frequency tables and the hypothesis test with Kendall's nonparametric tau-c statistician, 95% confidence and 5% significance. The statistical results refer that the institutional climate is perceived at the high level, with 65.2% and the teaching performance was rated by 39.1%, which reaches the high level. In conclusion, there is a relationship between the institutional climate and the teaching performance in the educational institution "Villa San Cristóbal" of Huamanga. The correlation coefficient is high with 0,771 ($t_c = 0,771, p < 0,05$).

Keywords:

Institutional climate / teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El clima institucional es un resultado percibido por un conjunto de trabajadores que realizan un conjunto de actividades laborales en una situación o realidad concreta y objetiva. Donde un hay buen nivel de comunicación, respeto mutuo, con sentimientos de pertenencia, ambiente amigable, aceptación y ánimo mutuo, que implica llegar a una sensación general de satisfacción, por consiguiente, son algunos de los componentes o factores que determinan un clima óptima y favorable para una productividad correcta y eficaz para un buen rendimiento. (Alves, 2000).

Del mismo hecho, el propósito de toda institución y organización a nivel mundial ha llevado a diseñar una estructura organizacional orientando hacia la satisfacción de sus clientes con el fin de optimizar el rendimiento en el mercado. En la actualidad muchos países del mundo, particularmente los llamados países desarrollados han tomado una referencia indispensable en propiciar el clima laboral como política de trabajo para fortalecer el marketing laboral que implica al desarrollo institucional, que resulta fundamental para el equilibrio de las relaciones interpersonales de sus trabajadores, resultando positivamente el campo laboral y organizacional del mismo.

Para Bagner, A. (2006), en su contexto los cimientos de un buen clima laboral manifiesta que un mal clima institucional afecta todas las actividades educativas, la coexistencia pacífica de las personas que desempeñan su labor, de tal manera se involucra en todas las áreas del quehacer educativo, siendo fundamental sentirse escuchado y que se implanten diversas acciones motivacionales a partir de todos los pareceres y opiniones, del mismo modo, la institución dé importancia por el bienestar de las personas, quienes labora en ella.

En ese entender, el clima institucional implica positiva o negativamente en el desarrollo de la institución educativa, porque este aspecto es muy fundamental e indispensable para su progreso, aún más en este mundo actual de mucha competencia laboral y educativa que demanda la sociedad actual. Asimismo, de alguna manera las relaciones interpersonales pueden

afectar al desempeño de las diferentes actividades educativas, por lo tanto, es necesario mantener una línea de convivencia armoniosa y con ello mejorar el desempeño laboral.

El sector educativo no es una excepción en las implicancias del clima laboral, por lo que muchos países como en el nuestro se busca obtener un clima positivo y favorable que colabore con la mejora y perfeccionamiento de la calidad educativa en sus diversos niveles. Es por ello, en Latinoamérica muchos investigadores han encontrado el significado fundamental del clima escolar como un factor ligado principalmente al aprendizaje de los estudiantes UNESCO (2008), Por ello, el Ministerio de Educación peruana propone que las instituciones educativas de los diferentes niveles y etapas, garanticen a todos los estudiantes el pleno cumplimiento de sus derechos y una educación de calidad, siendo la finalidad de las escuelas primarios, colegios secundarios e instituciones educativas del nivel superior la concretización de un clima institucional óptimo, que comprende un conjunto de relaciones personales, interpersonales, grupales y sociales, así como la participación y la toma de decisiones en un marco de respeto mutuo, que implica un equilibrio de las relaciones laborales institucionales, conjugando con la política educativa para lograr el Buen Desempeño Docente, que implica la formación académica y bienestar integral de los estudiantes quienes reciben la educación formal.

Por consiguiente, clima institucional tiene una implicancia en reconocer y valorar una infinidad de experiencias, expresiones culturales, motivaciones, expectativas y formas de relacionarse con la comunidad educativa que comprende los estudiantes, docentes, padres de familia, directivos e incluso la misma comunidad, de este modo gestionar la relación y la convivencia escolar. Es así, los docentes presumen un gran reto para la institución como la capacidad de mantener un buen clima institucional que definitivamente va depender mucho de los equipos directivos y jerárquicos con liderazgo que favorezcan a fortalecer y dinamizar eficientemente las relaciones interpersonales en la comunidad educativa.

Es por ello, el Ministerio de Educación de nuestro país ha tomado un punto de referencia positiva al clima institucional buscando lograr una eficacia educativa en el Perú, así propiciando una relación adecuada entre los docentes, administrativos y estudiantes que favorece al proceso de aprendizaje de las y los estudiantes.

Del mismo modo, la gestión de la convivencia escolar es fundamental, en el logro de motivaciones laborales y la creación de relaciones democráticas entre todos los componentes que integran la comunidad educativa, es decir, como fundamento para el ejercicio de la ciudadanía activa y el fortalecimiento de una cultura de solidaridad y equidad, donde sea un factor que contribuya a la valoración activa de la diversidad y rechazo a cualquier forma de violencia, siendo este el principal reto de un clima institucional (MINEDU, 2015).

Es por eso, la política educativa peruana del siglo XXI, está basada en el fortalecimiento del clima institucional que implica una relación interpersonal eficaz de los actores educativos de la institución educativa; que todo ello refleje también el trabajo en el Marco del Buen Desempeño Docente buscando el desarrollo integral de los estudiantes y la buena marcha de la institución.

Por otro lado, en la región Ayacucho, principalmente en las instituciones educativas de educación básica regular, alternativa, especial y educación superior, se viene propiciando y fortaleciendo el clima institucional para alcanzar los objetivos y fines de la educación peruana; así encontrar el desarrollo educativo. Donde también requiere ejercer el liderazgo y gestión de la institución educativa, basándose en cuatro ámbitos de acción: liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos, y gestión del clima institucional y convivencia, en ese sentido, el trabajo de investigación, está basada en el estudio del clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa “Villa San Cristóbal”.

En la institución se ha podido observar que las relaciones interpersonales no es favorable, pero no está deteriorada como en otras instituciones educativas y que ésta nos conlleva a decir que el desempeño docente también depende de un buen clima institucional, siempre destacando que el clima no se limita en las áreas de aprendizaje o de relación interpersonal sino que favorece el desarrollo moral de los estudiantes y demás componentes de la comunidad educativa, siendo el principal artífice el profesor. En consecuencia, se ha visto con el clima institucional una infinidad de dimensiones de la vida escolar, que comprende las relaciones interpersonales entre los actores, la enseñanza y aprendizaje, el sentido de seguridad, el ambiente de la institución y los procesos de mejora.

1.2. Trabajos previos

Entre los trabajos destacados se puede citar a Monroy (2013), que tuvo el propósito de demostrar la relación existente entre el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente de Carabobo, Venezuela, con una muestra de 108 docentes seleccionados entre directivos, jefes de departamento y coordinadores; arribó a una de las conclusiones, que en dicha escuela se percibe un liderazgo autoritario, donde se indica a través de estudio, que el gerente muestra una actitud de omnipotencia y establece un criterio directriz con una carga pasiva y demostrando ser poco motivador ante los demás, empleando el concepto de controles extremos, por lo que el docente que labora en la institución, se desempeña en un ambiente poco agradable y favorable, asimismo decide que tiene que hacerlo, afectando su desempeño profesional y de la organización a la cual se debe.

Por otro lado Pozo Vintimilla (2017), realizó una investigación que tuvo como objetivo establecer la relación entre la evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico en la sección del bachillerato de la unidad educativa particular “San Gerardo”, de la ciudad de Loja, Ecuador, el mencionado trabajo descriptivo empleo una muestra de 24 docentes de la sección. Llega a evidenciar que no existe relación significativa entre el

rendimiento académico y las dimensiones de la evaluación, por la existencia de otros factores que pueden influir en el desempeño docente.

Asimismo Flores Limo (2015), en su trabajo “Características del clima institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de secundaria de la institución educativa N° 7072 de la UGEL 01, Villa San Cristóbal, de la ciudad de Lima”, el trabajo se realizó con una muestra que asciende a 35 docentes del nivel de educación secundaria, donde concluye que existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad del servicio educativo, lo que refiere los diferentes grados de relaciones entre los trabajadores permiten mejor desempeño en su labor académica, demostrando que en un ambiente que existe rompimiento de relaciones humanas, los docentes se sentirán frustrados en sus aspiraciones y desempeño.

Por otro lado Cubides, (2015), en su trabajo de investigación “Clima institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos, de la ciudad de Loreto, la mencionada investigación descriptiva, trabajó con una muestra de 30 docentes, donde concluye que el clima institucional resultó de manera positiva, demostrándose que hay buenas relaciones entre el personal docente, reflejando la gestión pedagógica.

Según Barriga Rodriguez (2016), en la investigación presentada cuyo objetivo fue demostrar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María de la ciudad de Lima”, metodología empleada fue sustantiva realizada con una muestra de 40 docentes, de igual manera, se ve que el coeficiente de correlación es buena de 0,755. El autor concluye que las relaciones interpersonales es buena, se evidencia también la existencia de una comunicación asertiva entre docentes de la universidad, de esta manera coadyuvando al buen desempeño docente.

Mendoza Aedo, (2011), en un estudio de investigación descriptiva cuya finalidad fue establecer la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial de la red N° 09-Callao. Entre las conclusiones que arribó se aprecia una correlación moderada de acuerdo a las opiniones vertidas por los docentes, dándonos a entender una relación significativa de intercambio en las diferentes actividades laborales, motivados para continuar con la gestión académica y profesional.

Sosa Espinoza, (2017), cuyo estudio sobre gestión educativa en le marco del buen desempeño docente de las instituciones educativas de Puente Piedra, ciudad de Lima, trabajo de investigación que se efectuó con una muestra 294 docentes, en una de las conclusiones indica que la gestión directiva influye eficientemente en la aplicación de la ejecución curricular, la gestión académica y el desempeño docente

Aroni Córdova, (2015), en su estudio de investigación no experimental descriptiva denominada cuyo objetivo fue determinar el vínculo que existe dentro de la inteligencia emocional y desempeño docente en la educación superior de la ciudad de Ayacucho, estudio realizado con una muestra de 40 docentes, donde en una de las conclusiones establecidas demuestra la existencia de una alta relación de la inteligencia actitudinal y emocional, lo que conlleva al comportamiento adecuado frente a los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, reaccionando de manera positiva frente a su actividad profesional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima escolar:

UNESCO (2008), define que en el caso de Latinoamérica el clima escolar es el factor estrechamente asociado al proceso de aprendizaje con mayor incidencia en los estudiantes de cualquier nivel educativo, quiere decir que una buena interrelación entre los actores educativos afianzara el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Clima escolar tiene mucha importancia en favorecer al proceso de aprendizaje de los estudiantes; donde no se limita a las áreas curriculares como la matemática, la comprensión de textos o las ciencias naturales. Asimismo, existe también evidencia respecto a la importancia del clima escolar que incide significativamente en el desarrollo moral de los estudiantes; en tal sentido, las demás áreas son de suma importancia que coadyuva en el desarrollo integral de su personalidad de los mismos. Nucci L.(2017)

1.3.2. Clima Institucional:

Al parecer en muchas instituciones la definición de clima institucional es un aspecto fundamental que despierta el interés y la necesidad de saber y conocer cómo van las interrelaciones, algunas investigaciones manifiestan que existe un importante consenso que el clima institucional es un factor indispensable para lograr la calidad de la actividad laboral donde implica positivamente para la consecución de la productividad y el desarrollo de las habilidades de relación interpersonal en una organización. Es decir, no solo depende de las características personales del trabajador, como la motivación, la satisfacción, las relaciones interpersonales; sino de cómo se percibe un buen clima de trabajo y ello dependerá en gran medida del comportamiento y rendimiento laboral dentro de una institución.

Para muchos la definición de clima institucional, es un aspecto inherente a la vida social de las personas en un contexto determinado, donde despierta el interés y la necesidad de conocer cómo suceden las interrelaciones con los demás, principalmente con el personal que labora dentro de una institución.

Chiavenato, (2007), a través de sus investigaciones, enfatiza que “el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. (...) el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos”. El autor refiere al cambio emocional de cada

persona puede resultar positiva como negativa o de forma satisfactoria, lo que definirá las relaciones interpersonales existentes.

Por otro lado, Martin Bris, (1996), al clima institucional escolar lo conceptualiza como “el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Esto tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales”. Por lo tanto refiere que en la convivencia las personas demuestran particularidades que forman parte de sus relaciones interpersonales, siendo favorables o no que llevará al buen funcionamiento de la institución, así como una convivencia armoniosa.

Por otro lado, con el clima nos referimos a todas las características de medio laboral, el cual trae efectos directamente en el comportamiento de espacio de trabajo, de esta manera se regula los factores del sistema de organización y la forma de comportamiento individual de los trabajadores que gozan de un vínculo laboral en una institución u organización.

Podemos mencionar algunas características para un clima deseado en la institución educativa como: la disposición a realizar trabajos en equipo, estar de acuerdo a los cambios internos y externos, organización y planificación, disposición a la incorporación de nuevos cambios, comunicación, participación, confianza y sobre todo el respeto.

1.3.3. Valores institucionales

Son aspectos fundamentales que forman parte de nuestra vivencia, las que se practican de manera indispensable, que forma parte el código axiológico ético y que demanda la concurrencia de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de ejercer una acción corporativa concordante con los lineamientos y políticas del Proyecto Educativo Institucional PEI.

1.3.4. Desempeño docente

Es un conjunto acciones netamente pedagógicas y didácticas que realiza el docente ante los estudiantes para lograr objetivos académicos.

Ralph Tyler (1999), hace la definición al desempeño docente como un conjunto de procesos que permite alcanzar y determinar actividades académicas para alcanzar un cierto grado de aprendizajes por parte de sus estudiantes.

El Ministerio de Educación del Perú (2012), define todos los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan un eficaz desempeño docente que son necesarios su cumplimiento en todos niveles educativos. El sistema norma en un currículo por competencias, el desarrollo del saber, saber hacer, saber ser del docente; para así lograr el aprendizaje esperado, y para así lograr propósitos de los aprendizajes esperado, si fuera posible aprendizajes destacados.

Siguiendo al Ministerio de Educación de Chile (2003), diríamos que el desempeño docente es la capacidad para generar situaciones de aprendizajes en forma vivencial y significativa, creando ambientes favorables para el aprendizaje, usando técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes del estudiante, así como del desempeño docente. Es decir, el docente demuestra idoneidad profesional al hacer partícipe de sus capacidades, habilidades y destrezas adquiridas a la lo largo de su formación profesional.

Así mismo el desempeño docente se percibe como el aprendizaje de un conjunto de disciplinas académicas, donde el docente debe conocer, investigar, estar a la par del avance de la ciencia y tecnología, para luego ser utilizada en el proceso aprendizaje, siendo mediador y facilitador con el fin de desarrollar sus habilidades cognitivas, físicas y emocionales. Hernández, (1999).

1.3.5. Propósitos del Marco de buen desempeño docente:

- a. Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de enseñanza.
- b. Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien sobre los desempeños que caracterizan la profesión y construyan en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c. Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d. Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Los incisos a, b, c y d que establecen los propósitos del marco del buen desempeño docente, en el sentido de una investigación acción en el aula, significa la deconstrucción y reconstrucción de su práctica pedagógica; de esa forma construir su saber pedagógico.

1.3.6. Dominios del Marco de buen desempeño docente

1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Se entiende todo lo que es la planificación de la actividad académica y/o pedagógica teniendo en cuenta el tratamiento curricular con enfoque intercultural, inclusivo y bilingüe en los contextos que se requiera. Asimismo, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, implica también el conocimiento de las principales características socioculturales, materiales, inmateriales y cognitivas de los estudiantes. De igual forma el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como también la selección de los medios y materiales educativos,

estrategias metodológicas del proceso de aprendizaje constituyen fundamentales para tal fin.

2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Este segundo dominio del marco del buen desempeño docente se refiere a la conducción del proceso de enseñanza con un enfoque intercultural, en contexto socio cultural y lingüístico del país. También se refiere a la mediación pedagógica del profesor quien debe desarrollar capacidades en el alumno en un ambiente democrático donde se evidencie un clima favorable para el logro de los aprendizajes, el manejo de los contenidos curriculares de las diferentes áreas, el despertar del interés en forma permanente de sus estudiantes, el uso y manejo de estrategias metodológicas y de evaluación de aprendizajes, recursos pedagógicos, didácticos que necesariamente deben responder a las necesidades del aprendizaje de los estudiantes y para lo cual sean pertinentes y relevantes.

De esta manera, se contribuye a los fines y objetivos educacionales de nuestro país.

3. Gestión de la escuela articulada a la comunidad en forma participativa:

Este dominio se refiere al acercamiento y la participación de la institución educativa en forma democrática y participativa. Es decir, se refiere a la comunicación horizontal y asertiva con los actores de la comunidad educativa incluyendo su participación activa en las diferentes actividades pedagógicas como en la elaboración y construcción del Proyecto Educativo Institucional - PEI, conservando y contribuyendo un clima institucional favorable y pertinente para el desarrollo de la institución educativa en el marco de la competitividad y sistema de gestión de calidad.

4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:

El presente dominio titulado “desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” por el Ministerio de MINEDU (2015), refiere a aquello que comprende el proceso y las prácticas pedagógicas que caracterizan principalmente la formación y desarrollo profesional de los docentes, como también a la reflexión sobre su práctica pedagógica de sí mismo, de sus colegas y demás miembros de la comunidad educativa, donde también, incluye los resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre las políticas educativas implementadas en el Proyecto Educativo Nacional – PEN, Proyecto Educativo Regional – PER y el Proyecto Educativo Institucional – PEI.

1.3.7. Capacidad y Competencia

Se define a las aptitudes o habilidades que poseemos y que nos permiten resolver una infinidad de actividades cuando están presentes las condiciones del contexto donde nos desenvolvemos.

Por lo tanto, Bung (1994), precisa como la variedad de conocimientos, habilidades, destrezas, y aptitudes que posee el ser humano con la finalidad de realizar diversas actividades definidas y vinculadas principalmente a una determinada profesión. Citado por Espinoza Caballero (2017), cabe señalar también, que la interrelación de capacidades diversas produce una competencia.

1.3.8. Enfoque por competencias

Se entiende por competencia como la capacidad de resolver un problema por parte de la persona humana, por lo mismo constituye como el pilar fundamental para el desarrollo curricular; igualmente se conceptúa la competencia como el desarrollo de todas las capacidades fundamentales y complejas que permiten a toda persona humana en particular a los estudiantes de la población de estudio

1.3.9. Currículo por Competencia

Dicho enfoque consiste en que el currículo oriente al aprendizaje en función a la resolución de problemas reales, esto a través de un

trabajo en equipo, cooperativo teniendo en cuenta los conocimientos y los comportamientos de los estudiantes. Además, movilizan un conjunto de recursos indispensables para el aprendizaje (el saber, hacer y saber ser), el cual conlleva a resolver situaciones problemáticas del contexto real. Además, la competencia es más que conocimientos y habilidades, que tiene una implicancia en comprender el problema y accionar de manera oportuna con eficacia.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga?

1.5. Justificación del estudio

Todo trabajo académico e intelectual tiene una finalidad la de solucionar un cierto problema; es decir, con la investigación se pretende solucionar utilizando diverso métodos o estrategias para ese fin; en consecuencia, es fundamental explicar y justificar los motivos que merecen la investigación. Es

decir todo trabajo tiene que ser justificado por que la razón está siendo investigada, fundamentando el objetivo principal y el problema.

Justificación teórica

El propósito del estudio siempre se basa a generar una teoría o profundizar un conocimiento existente en una realidad; pues para nosotros como equipo de investigación es justamente el segundo punto señalado líneas arriba.

En un trabajo de investigación científica se plantean los nuevos modelos que permite reflexionar desde un enfoque epistemológico y gnoseológico.

Justificación práctica

La justificación práctica está referido a resolver un problema o por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo.

Lo que permitirá explicar los problemas que ocurre en una investigación de esta manera plantear alternativas de solución a cada uno de nuestros problemas específicos.

Justificación Metodológica

El estudio de investigación hará conocer la utilidad de cada uno de los instrumentos que se diseñará y empleará para establecer el análisis y medición de las variables de estudio, del mismo modo el conjunto de procedimientos y técnicas aplicadas para el recojo de datos, procesamiento de los mismos y la formulación de las conclusiones a partir del análisis de datos organizados en tablas estadísticas.

Importancia Social

El trabajo está dirigida a la comunidad en general, en particular a la comunidad educativa de la institución educativa “Villa San Cristóbal” comprensión del distrito de Jesús Nazareno, por lo que según los resultados obtenidos tendrán trascendencia para de esta manera obtener resultados positivos al conjunto de problema que se puede observar dentro de nuestra institución educativa, por otro lado, los principales beneficiarios directos

serán los profesores y estudiantes con el proceso de mejora en la calidad educativa y enseñanza.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

1.6.2. Hipótesis Específicos

1. Existe relación entre el clima institucional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.
2. Existe relación entre el clima institucional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.
3. Existe relación entre el clima institucional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.
4. Existe relación entre el clima institucional se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. “Villa San Cristóbal”.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.
2. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

3. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.
4. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

II. MÉTODO

El método:

El método es un término griego utilizado como camino o vía para llegar a un fin, y dentro de la ciencia es utilizada para obtener saberes válidos, es decir que puedan ser comprobadas por un instrumento fiable, en tal sentido Bacon, (s.f.) menciona sobre las etapas del método científico como el análisis de un fenómeno estudiado en una realidad; la inducción se refiere a los principios particulares a lo general de cada uno de las situaciones observadas; mientras que la hipótesis es la respuesta anticipada al problema formulada.

Para Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2010) es aquel camino que permite experimentar el comportamiento de la variables sin manipular deliberadamente. Según los autores, se basa fundamentalmente en la observación sistemática del fenómeno en su contexto natural para analizarlos con posterioridad.

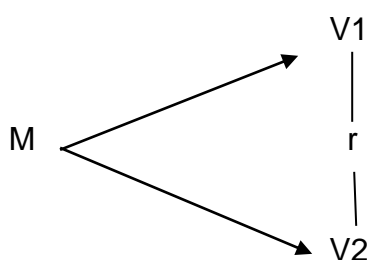
Para el presente trabajo de investigación el equipo ha utilizado el método descriptivo correlacional.

2.1. Diseño de Investigación

Es la planificación de forma reducida de las estrategias utilizadas para comprobar una hipótesis; puede ser una hipótesis nula o alterna, mediante el cual se ceñirán a procedimientos para encontrar una respuesta al problema, se puede afirmar que el diseño de investigación es la descripción de cómo se va realizar el trabajo.

En tal sentido el diseño que se utilizó en el presente estudio es de tipo descriptivo – correlacional, donde se buscó demostrar la existencia de relación entre las variables de estudio.

La representación esquemática del diseño es como sigue:



En donde:

M = Docentes de la institución educativa “Villa San Cristóbal” – Huamanga.

V1 = Clima Institucional

V2 = Desempeño docente

r = Grado de correlación entre V₁ – V₂

2.1.1. Tipo de estudio

El presente estudio corresponde al tipo de investigación cuantitativa, del nivel descriptivo correlacional por cuanto nos ha permitido describir el comportamiento de las variables (Clima institucional y desempeño docente) en la población de estudio; siendo el tamaño de la muestra 23 docentes.

2.2. Operacionalización de las variables

2.2.1. Variables

Siguiendo a Hernández Sampieri et. al. (2010) una variables es “una propiedad que puede variar, es decir, adquirir diversos valores, pudiendo ser observables y medibles. Para el presente estudio las variables son las siguientes:

- a. Variable 1: Clima Institucional
- b. Variable 2: Desempeño Docente

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1:

Operacionalización de las variables Clima Institucional y Desempeño Docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	IDICADORES	ESCALA	
CLIMA INSTITUCIONAL	El Clima refiere a un conjunto de condiciones de cualquier género que caracteriza una situación o su consecuencia. Martín Bris, (2013), en cuanto al clima institucional señala que “es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales”.	La variable Clima Institucional se medirá teniendo en cuenta sus tres dimensiones: Comportamiento institucional, Capacidad organizacional y dinámica institucional.	Comportamiento institucional	Liderazgo	Ordinal	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)
				Innovación		
			Estrategias y políticas			
			Satisfacción personal			
DESEMPEÑO DOCENTE	MINEDU, (2014), define el desempeño docente como: “los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son	La variable Desempeño Docente establece cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los	preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Organización	ordinal	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3)
				Tratamiento de los contenidos.		
				Ambiente favorable		
				Identidad		
			Dinámica institucional	Conflicto y organización		
				motivación		

<p>exigibles a todo docente de educación básica del país, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes”.</p>	<p>estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Dinámica. Resolución de conflictos. Estrategias pedagógicas. Colaboración e iniciativa. Desarrollo de proyectos. Profesionalismo Principio ético Práctica docente</p>	<p>Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>
<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente</p>			

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población de estudio

Para Carrillo Flores (2015), la población de estudio es la totalidad de unidades de análisis del conjunto a estudiar; es decir, individuos, objetos, elementos o fenómenos con característica susceptibles de ser estudiada. Para el propósito del presente trabajo la población constituye 23 docentes, en quienes se ha aplicado los instrumentos de recojo de datos para su posterior tratamiento.

A continuación se tiene la distribución poblacional de docentes de la Institución educativa “Villa San Cristóbal” de la ciudad de Ayacucho.

CUADRO N°01

Distribución poblacional de docentes de la Institución educativa “Villa San Cristóbal” de la ciudad de Ayacucho

I.E. “Villa San Cristóbal”	DOCENTES	
	N°	%
VARONES	13	57
MUJERES	10	43
TOTAL	23	100%

Fuente CAP 2018

Elaboración: equipo de investigación

2.3.2. Muestra y muestreo

Siguiendo a Carrillo Flores (2015), diremos que la muestra es el sub conjunto de la población de estudio con características comunes para ser estudiada.

Para el presente estudio el tamaño de la muestra es igual al tamaño de la población de estudio pertenecientes a la Institución Educativa “ Villa San Cristóbal” de Ayacucho.

En referencia al muestreo es de tipo no probabilístico, el cual fueron seleccionados a criterio de los investigadores, la misma que constituye como una herramienta fundamental que nos permitió conocer el comportamiento de las variables en la población de estudio. Carrillo Flores, (2015).

CUADRO N°02

Distribución de la muestra de docentes de la Institución educativa “Villa San Cristóbal” de la ciudad de Ayacucho

I.E. “Villa San Cristóbal”	DOCENTES	
	N°	%
VARONES	13	57
MUJERES	10	43
TOTAL	23	100%

Fuente CAP 2018

Elaboración: equipo de investigación

Criterios de selección

Se ha considerado los criterios de inclusión el cual refiere a los docentes contratados y nombrados, exclusión se refiere al personal directivo y administrativo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas

Para Hernández Sampieri y otros (2010), es un conjunto de procedimientos ordenados con un criterio técnico que sirven para la solución de problemas; es decir, una alternativa para encontrar respuesta al problema de investigación.

De acuerdo a la naturaleza del trabajo se ha empleado la técnica para la recolección de datos la encuesta, sobre las variables Clima Institucional y desempeño docente; registrando la información en su instrumento el cuestionario de la encuesta.

La encuesta

Para Tamayo y Tamayo, (2008), la encuesta es entendida como una técnica que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como la relación de variables, tras haber recogido los datos de acuerdo al diseño establecido.

Es importante señalar que esta técnica fue dirigida a los profesores de la Institución Educativa “Villa San Cristóbal”, para conocer la relación del clima institucional y el buen desempeño docente.

2.4.2. Instrumentos de recojo de datos

Para Hernández y otros (2014), los instrumentos son la herramienta que sirve para registrar los datos obtenidos a partir de un conjunto de interrogantes formuladas, con preguntas cerradas para medir las variables.

El principal instrumento empleado en el trabajo de investigación es el cuestionario teniendo en cuenta las variables del Clima institucional que consta de 37 ítems y 04 escalas de valoración, así mismo la variable del Desempeño Docente tiene 25 ítems y 05 escalas de valoración, para de esta manera obtener la información requerida.

Cuestionario de encuesta:

Para Hernández Sampieri y otros (2010), el cuestionario es el instrumento en el cual un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir son registradas. Al respecto los cuestionarios utilizados en el trabajo de investigación han sido validados a través de la técnica de alfa cronbach.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Validez

Los instrumentos utilizados cumplieron con los requisitos establecidos antes que fueran aplicadas a la muestra, como es de la validación y la confiabilidad, en tal sentido cada variable fue sometida a un análisis.

VARIABLES	VALORES	CONDICIÓN
V.1: Clima Institucional	De 0,21 a 0,85	Válido
V.2: Desempeño Docente	De 0,56 a 0,89	Válido

El cuestionario sobre la variable Clima Institucional, fue validada con la prueba estadística de Pearson, donde se percibe que los valores se

encuentran entre los 0.21 a 0.85 y en la variable Desempeño Docente en 0.56 a 0.89. por lo tanto, ambos instrumentos resultaron confiables.

Confiabilidad

Para Hernández, et al. (2006), para la confiabilidad de un instrumento existen diversos procedimientos para su cálculo de su medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad. Estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1”.

Para el trabajo de investigación realizado se utilizó el método estadístico Alpha de Combrach, de esta manera se midió la confiabilidad de los instrumentos.

Clima Institucional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,930	0,935	37

Se puede percibir que la variable Clima Institucional se encuentra dentro de la escala 0.80 y 1.00 = muy buena, de los 37 elementos analizados.

Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,966	0,970	25

Se aprecia que la variable Desempeño Docente también se encuentra dentro de la escala 0.80 y 1.00 = muy buena, de los 25 elementos analizados.

Se concluyó que ambos instrumentos tienen muy buena confiabilidad, por lo que fueron utilizadas en la recopilación de la información requerida.

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Nombre Original	Encuesta del Clima Institucional para directores y docentes de la tesis RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DE LA RED N°9 – CALLAO, presentado por la Br. ADA HERLINDA MENDOZA AEDO.
Adaptación	Castro Gómez, Elvis y Paucar Vargas, Pompeyo. Universidad César Vallejo de Trujillo, sede Cangallo – Ayacucho, Perú 2018.
Administración	Individual o colectiva
Duración	30 minutos aproximadamente
Objetivo	Medir el Clima Institucional de los docentes investigados
Descripción	La escala consta de 37 ítems y miden tres dimensiones, comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional.
Validez	En el lugar de origen fue validado con el estadígrafo de Pearson en la ciudad de Ayacucho, con valores superiores a 0.21.
Confiabilidad	En el lugar de origen la fiabilidad alcanzó el valor de 0.930 puntos, resultado por el estadígrafo de Alfa de Cronbach. Norma de evaluación:

Normas de evaluación

CLIMA INSTITUCIONAL:	<u>Pésimo</u> 37-64	<u>Regular</u> 65-91	<u>Bueno</u> 92-118	<u>Muy Bueno</u> 119-148
-----------------------------	------------------------	-------------------------	------------------------	-----------------------------

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre Original	instrumento de evaluación del marco del buen desempeño docente
Adaptación	Castro Gómez, Elvis y Paucar Vargas, Pompeyo. Universidad César Vallejo de Trujillo, sede Cangallo – Ayacucho, Perú 2018.
Administración	Individual o colectiva
Duración	30 minutos aproximadamente
Objetivo	Medir el Desempeño Docente de los profesores investigados
Descripción	La escala consta de 25 items y miden cuatro dimensiones, Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Validez	En el lugar de origen fue validado con el estadígrafo de Pearsson en la ciudad de Ayacucho, con valores superiores a 0.21.
Confiabilidad	En el lugar de origen la fiabilidad alcanzó el valor de 0.966 puntos, resultado por el estadígrafo de Alfa de Cronbach.

Norma de evaluación:

DESEMPEÑO DOCENTE:	<u>Muy malo</u> 25-45	<u>Malo</u> 46-70	<u>Regular</u> 71-95	<u>Bueno</u> 96-110	<u>Muy Bueno</u> 111-125
---------------------------	--------------------------	----------------------	-------------------------	------------------------	-----------------------------

2.5. Métodos de análisis de datos

Para Kaplan y Saccuzzo, (2006), son el análisis de datos cuantitativos, a partir del proceso de inspección, limpieza y transformación de datos para resaltar la información resaltante; la misma que permite formular conclusiones y la toma de decisiones.

Para el análisis de los datos se utilizó el método estadístico con el apoyo del software SPSS versión 23, la cual nos ha permitido elaborar las tablas de frecuencia para la interpretación descriptiva de las variables utilizadas en la investigación, así mismo para la prueba de hipótesis se empleó el Tau-c de Kendall, para medir el grado de relación que existe entre las variables de estudio.

Para Palella Stracuzzi y otros (2012), se entiende que el análisis estadístico es importante porque permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de resultados atendiendo a los datos recogidos. Este análisis de datos nos permitió determinar la relación existente entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

2.6. Aspectos éticos

Para el presente estudio consideramos necesario el aspecto ético a la veracidad, autenticidad y honestidad que exige la investigación científica, se respetaron los derechos intelectuales de los autores, citando de manera correcta. Así mismo durante la recolección de información se brindó autonomía a los profesores participantes con la finalidad de que sus respuestas sean totalmente anónimas y veraces. La redacción del informe de tesis se hizo de acuerdo a las normas APA de 6° edición. Por lo tanto, los datos obtenidos no fueron manipulados por los investigadores lo que significa es sumamente auténtica y confiable.

III. RESULTADOS

3.1. Interpretación de resultados descriptivos:

Tabla N° 01

Nivel de relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

			CLIMA INSTITUCIONAL		Total
			REGULAR	BUENO	
DESEMPEÑO DOCENTE	BAJO	Recuento	1	0	1
		Recuento esperado	,7	,3	1,0
		% del total	4,3%	0,0%	4,3%
	REGULAR	Recuento	8	0	8
		Recuento esperado	5,2	2,8	8,0
		% del total	34,8%	0,0%	34,8%
	BUENO	Recuento	6	3	9
		Recuento esperado	5,9	3,1	9,0
		% del total	26,1%	13,0%	39,1%
	MUY BUENO	Recuento	0	5	5
		Recuento esperado	3,3	1,7	5,0
		% del total	0,0%	21,7%	21,7%
Total	Recuento	15	8	23	
	Recuento esperado	15,0	8,0	23,0	
		% del total	65,2%	34,8%	100,0%

INTERPRETACIÓN:

Según los datos de la tabla N° 01 el 100,0% (23) de la población muestral de la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga, el **65.2% (15) perciben el clima institucional en el nivel regular, el 34.8% (8) lo califican como bueno.** Para la variable desempeño docente el 39.1% (9) perciben que se encuentran en el nivel bueno, el 34.8% (08) indicaron que están en el nivel regular, el 21.7% (5) califican en el nivel muy bueno, mientras tanto el 4.3% (1) percibe que se encuentra en el nivel malo.

Para un clima institucional del nivel regular, le corresponde un desempeño docente del nivel bueno. Se percibe que el clima institucional se encuentra en un nivel regular por lo que se demuestra que se tiene que mejorar las relaciones interpersonales entre docentes, para de esta manera no sea influyente para el desempeño docente.

TABLA N ° 02

Existe relación entre el clima institucional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

Tabla cruzada PREPARACIÓN PARA LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES*CLIMA INSTITUCIONAL

			CLIMA INSTITUCIONAL		Total
			REGULAR	BUENO	
PREPARACIÓN PARA LOS BUENO APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES	REGULAR	Recuento	13	0	13
		Recuento esperado	8,5	4,5	13,0
		% del total	56,5%	0,0%	56,5%
MUY BUENO		Recuento	2	7	9
		Recuento esperado	5,9	3,1	9,0
		% del total	8,7%	30,4%	39,1%
Total		Recuento	0	1	1
		Recuento esperado	,7	,3	1,0
		% del total	0,0%	4,3%	4,3%
		Recuento	15	8	23
	Recuento esperado	15,0	8,0	23,0	
	% del total	65,2%	34,8%	100,0%	

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Según los datos de la tabla N° 02, el 100,0% (23) de la población muestral de la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga, el **65.2% (15) perciben el clima institucional en el nivel regular, el 34.8% (8) lo califican en como bueno.** Para la dimensión de la preparación para los aprendizajes de los estudiantes el 56.5 % (13), indican un nivel regular, mientras el 39.1% (09) indican estar en un nivel bueno así mismo el 4.3% (01) asegura que se encuentra en un nivel muy bueno.

Se puede deducir que algunos docentes requieren mayor preparación, organización para dirigir sesiones de aprendizaje con el fin de lograr los aprendizajes esperados de los estudiantes, como también se tiene docentes con una buena preparación, planificación para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje significativas.

TABLA 03

Existe relación entre el clima institucional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

Tabla cruzada ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES*CLIMA INSTITUCIONAL

			CLIMA INSTITUCIONAL		
			REGULAR	BUENO	Total
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	BAJO	Recuento	1	0	1
		Recuento esperado	,7	,3	1,0
		% del total	4,3%	0,0%	4,3%
	REGULAR	Recuento	6	0	6
		Recuento esperado	3,9	2,1	6,0
		% del total	26,1%	0,0%	26,1%
	BUENO	Recuento	8	2	10
		Recuento esperado	6,5	3,5	10,0
		% del total	34,8%	8,7%	43,5%
	MUY BUENO	Recuento	0	6	6
		Recuento esperado	3,9	2,1	6,0
		% del total	0,0%	26,1%	26,1%
Total	Recuento	15	8	23	
	Recuento esperado	15,0	8,0	23,0	
	% del total	65,2%	34,8%	100,0%	

INTERPRETACIÓN:

Según los datos de la tabla N° 03, el 100,0% (23) de la población muestral de la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga, el **65.2% (15) perciben el clima institucional en el nivel regular, el 34.8% (8) lo califican en como bueno.** Para la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 43.5% (10) perciben un nivel bueno, el 26.1% (6) indican un nivel muy bueno, así mismo el 26.1% (6) califican un nivel regular, por otro lado, se indica que el 4.3% (1), se encuentra en un nivel bajo.

Con respecto a los resultados se deduce que hay docentes en un nivel muy bueno en la enseñanza de los aprendizajes, lo que significa que orientan su práctica a conseguir los logros de sus objetivos, así mismo hay docentes que califican un nivel bueno y regular lo que refiere que el trabajo es activo, promueve el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes (Marco del buen desempeño docente-MINEDU), como también solo brinda conocimientos elementales.

TABLA 04

Existe relación entre el clima institucional con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

Tabla cruzada PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD*CLIMA INSTITUCIONAL

			CLIMA INSTITUCIONAL		Total	
			REGULAR	BUENO		
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	MUY BAJO	Recuento	2	0	2	
		Recuento esperado	1,3	,7	2,0	
		% del total	8,7%	0,0%	8,7%	
	BAJO	Recuento	4	0	4	
		Recuento esperado	2,6	1,4	4,0	
		% del total	17,4%	0,0%	17,4%	
	REGULAR	Recuento	3	0	3	
		Recuento esperado	2,0	1,0	3,0	
		% del total	13,0%	0,0%	13,0%	
	BUENO	Recuento	6	4	10	
		Recuento esperado	6,5	3,5	10,0	
		% del total	26,1%	17,4%	43,5%	
	MUY BUENO	Recuento	0	4	4	
		Recuento esperado	2,6	1,4	4,0	
		% del total	0,0%	17,4%	17,4%	
	Total	Recuento	15	8	23	
		Recuento esperado	15,0	8,0	23,0	
				% del total	65,2%	34,8%

INTERPRETACIÓN:

Según los datos de la tabla N° 04, el 100,0% (23) de la población muestral de la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga, el **65.2% (15) perciben el clima institucional como regular, el 34.8% (8) lo califican como bueno**. Para la **dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad** el 43.5% (10), perciben un nivel bueno, el 17.4% (4) indica su participación en un nivel muy bueno, así mismo el 17.4% (4) califica encontrarse en un nivel bajo, el 13 % (03), indica estar en un nivel regular. Por otro lado, el 8.7% (02), refieren que la participación de los docentes en la gestión educativa es muy baja.

Según los resultados obtenidos se puede deducir que la participación de los docentes en la gestión en la institución educativa es influyente para la obtención de resultados.

TABLA 5

Existe relación entre el Clima Institucional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

Tabla cruzada DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE*CLIMA INSTITUCIONAL

			CLIMA INSTITUCIONAL			
			REGULAR	BUENO	Total	
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	MUY BAJO	Recuento	2	0	2	
		Recuento esperado	1,3	,7	2,0	
		% del total	8,7%	0,0%	8,7%	
	BAJO	Recuento	4	0	4	
		Recuento esperado	2,6	1,4	4,0	
		% del total	17,4%	0,0%	17,4%	
	REGULAR	Recuento	3	0	3	
		Recuento esperado	2,0	1,0	3,0	
		% del total	13,0%	0,0%	13,0%	
	BUENO	Recuento	6	4	10	
		Recuento esperado	6,5	3,5	10,0	
		% del total	26,1%	17,4%	43,5%	
	MUY BUENO	Recuento	0	4	4	
		Recuento esperado	2,6	1,4	4,0	
		% del total	0,0%	17,4%	17,4%	
	Total	Recuento	15	8	23	
		Recuento esperado	15,0	8,0	23,0	
				% del total	65,2%	34,8%

INTERPRETACIÓN:

Según los datos de la tabla N° 05, el 100,0% (23) de la población muestral de la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga, el **65.2% (15) perciben el clima institucional en el nivel regular, el 34.8% (8) lo califican en como bueno**. Para la dimensión del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el 43.5% (10), califican en el nivel bueno, el 17.4% (04) indican un nivel muy bueno, el 17.4% (04) califican un nivel bajo, así mismo el 8.7% (02) la tabla demuestra que se ubican en el nivel muy bajo.

Según los resultados obtenidos se puede percibir el profesionalismo e identidad de algunos docentes en el ejercicio de su profesión en relación a los derechos fundamentales de la persona humana, con responsabilidad, en el desempeño docente en el marco de la deontología del educador con énfasis a la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente, así mismo se ha encontrado a dos docentes que requieren de reflexión para mejorar el buen desempeño del proceso de aprendizaje.

3.2. Resultados Inferenciales:

3.2.1. Prueba de normalidad

Fue necesario utilizar la prueba de Kolmogorov – Smirnov, para determinar el grado de significancia a partir de los datos recolectados, el cual fue utilizado con muestras mayores a 20 unidades de análisis.

Ha. Los datos obtenidos en la variable clima institucional tiene configuración normal

Ho. Los datos obtenidos en la variable clima institucional tiene no configuración normal.

Clima Institucional

ESTADISTICO	gl	Sig.
0.717	23	0.000

Los datos obtenidos tienen un significado asintótico de 0.000 menor que el nivel de significancia 0.5, entonces se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, los datos tienen configuración de datos no normal.

Desempeño Docente

ESTADISTICO	gl	Sig.
0.833	23	0.006

Los datos obtenidos tienen una significancia de 0.006 menor que el nivel de significancia 0.5, entonces se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, los datos tienen configuración de datos no normal.

Decisión:

En conclusión, los datos obtenidos tienen configuración no normal, tienen rangos diferentes, entonces hay suficientes razones para utilizar el estadígrafo no paramétrico tau-c de Kendall (Hernández, R. et al; 2010).

Valores de coeficiente de correlación:

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN		
N°	Valor	Significado
01	0	Correlación nula
02	0.01 – 0.19	Correlación positiva muy baja
03	0.20 – 0.39	Correlación positiva baja
04	0.40 – 0.69	Correlación positiva moderada
05	0.70 – 0.89	Correlación positiva alta
06	0.90 – 1.00	Correlación positiva muy alta

3.2.2. Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

Ho: No Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Villa San Cristóbal de Huamanga.

				Medidas simétricas			
				Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall			,771	,128	6,046	,000
N de casos válidos				23			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El significado asintótico de valor 0.000 es menor al nivel de significancia 0.5, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “Existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga. Según el resultado del Tau - c de Kendall el valor es 0.771 el cual indica un nivel de correlación positiva alta.

Hipótesis específica 1

Ha. Existe relación entre el clima institucional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

Ho. No existe relación entre el clima institucional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,802	,128	6,247	,000
N de casos válidos		23			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El significado asintótico de valor 0.000 es menor al nivel de significancia 0.5, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces podemos percibir la existencia de relación entre el Clima Institucional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Villa San Cristóbal” de Huamanga”, con un valor de 0.802 (prueba de Tau-c de Kendall) que refleja un nivel de correlación positiva alta, asumiendo mientras exista un clima institucional favorable la preparación por parte de los docentes será al logro de los objetivos planificados.

Hipótesis específica 2

Ha. Existe relación entre el Clima Institucional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

Ho. No Existe relación entre el clima institucional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

				Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada		
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,786	,132	5,975	,000		
N de casos válidos		23					

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El significado asintótico de valor 0.000 es menor al nivel de significancia 0.5, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto indica la existencia de relación entre el Clima Institucional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Villa San Cristóbal de Huamanga”, con un valor de 0.786 (prueba de Tau-c de Kendall) el cual refleja un nivel de correlación positiva alta, deduciendo mientras exista un clima institucional favorable la enseñanza mejorará.

Hipótesis específica 3

Ha. Existe relación entre el clima institucional con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

Ho. No existe relación entre el clima institucional con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

Medidas simétricas

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,726	,129	5,606	,000
N de casos válidos		23			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El valor de 0.726 (prueba Tau-c de Kendall) refleja un nivel de correlación positiva alta, siendo la significancia $p = 0.000 < 0.05$, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo que se percibe la existencia de una relación entre el clima institucional con la participación de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga, lo que confirma la participación activamente y colaborativa con la gestión educativa contribuirá a la construcción y mejora de los proyectos educativos con aprendizajes de calidad.

Hipótesis específica 4

Ha. Existe relación entre el Clima Institucional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

Ho. No existe relación entre el Clima Institucional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga.

				Medidas simétricas			
				Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Kendall	Tau-c de			,726	,129	5,606	,000
N de casos válidos				23			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El valor de 0.726 refleja un nivel de correlación positiva alta, siendo la significancia $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo que se percibe la existencia de una relación entre el Clima Institucional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. “Villa San Cristóbal” de Huamanga, lo que confirma que los docentes reflexionan sobre el desarrollo de sus prácticas pedagógicas como formadores de estudiantes, de esta manera construyen y afirman su identidad profesional.

IV. DISCUSIÓN

Se entiende por clima institucional a las condiciones favorables que existe dentro de un ambiente, institución u organización, donde se percibe las diferentes características de las personas que la integran, con un equilibrio en las relaciones interpersonales. Por eso Bagner, A. (2006), manifiesta que en un mal clima institucional afecta todas las actividades educativas, la coexistencia pacífica de las personas que desempeñan su labor, de tal manera que se involucra en todas las áreas del quehacer educativo, siendo fundamental sentirse escuchado y que se implanten diversas acciones motivacionales a partir de todos los pareceres y opiniones. Asimismo, Chiavenato, (2007), a través de sus investigaciones, enfatiza que “el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. (...) el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos”.

Por otro lado, en relación al desempeño docente, Ralph Tyler, (1999), señala el desempeño docente como un conjunto de procesos que permite alcanzar y determinar actividades académicas para alcanzar un cierto grado de aprendizajes por parte de sus estudiantes; esto se considera como parte fundamental porque de esta manera se percibirá entre inicio, proceso y destacado los resultados de dichos aprendizajes. Consecuentemente el Ministerio de Educación del Perú (2012), define todos los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan un eficaz desempeño docente que son necesarios su cumplimiento en todos niveles educativos. El sistema norma en un currículo por competencias, el desarrollo del saber, saber hacer, saber ser del docente; para así lograr el aprendizaje esperado de todos los estudiantes. De la misma manera el desempeño docente se percibe como el aprendizaje de un conjunto de disciplinas académicas, donde el docente debe conocer, investigar, estar de acuerdo al avance de la ciencia y la tecnología, para luego ser utilizada en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, siendo mediador y facilitador con el fin de desarrollar sus habilidades cognitivas, físicas y emocionales. Hernández, (1999).

Según resultados obtenidos en la investigación se puede percibir que existe relación entre el clima institucional y desempeño docente en la institución

educativa “Villa San Cristóbal” de Huamanga, detalle que se puede observar en la tabla N° 01 en la que perciben el 65,2% (15) de docentes, que el clima institucional es de modo regular, en referencia al desempeño docente el 39,1% (08) de docentes indican como bueno. Es decir, para una categoría de calificación regular del clima institucional le corresponde un desempeño docente como bueno. Resultados que tienen semejanza con los hallazgos en la prueba de hipótesis, donde el significado asintótico es 0,000, menor al nivel de significancia, $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual demuestra que el clima institucional tiene significativa relación con el desempeño docente en la Institución Educativa, materia de investigación. El coeficiente de correlación es 0,771 puntos que es calificada como correlación alta. Investigación que es respaldada por Flores Limo (2015), en su trabajo “Características del clima institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de secundaria de la institución educativa N° 7072 de la UGEL 01, Villa San Cristóbal, de la ciudad de Lima”, el trabajo se realizó con una muestra que asciende a 35 docentes del nivel de educación secundaria, donde concluye que existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad del servicio educativo, lo que refiere los diferentes grados de relaciones entre los trabajadores permiten mejor desempeño en su labor académica, demostrando que en un ambiente que existe rompimiento de relaciones humanas, los docentes se sentirán frustrados en sus aspiraciones y desempeño.

Así mismo se pudo percibir en las hipótesis específicas la existencia de relación entre la preparación para los aprendizajes de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con el clima institucional en docentes de la institución educativa “Villa San Cristóbal” de Huamanga, resultados que se demuestran los valores en las tablas N° 1,2,3, y 4 ($T_c=0.802$, $P=0,000<0.5$), las cuales reflejan una correlación positiva alta en referencia a las dimensiones del desempeño docente, por otro lado se muestra que el 65.2% (13) de docentes percibe de manera regular el clima institucional, el cual nos permite deducir si las relaciones interpersonales no

son favorables, entonces el nivel de desempeño de los docentes se verá afectada en los procesos de aprendizaje.

Resultados que se ven respaldados por el estudio de investigación realizada por Mendoza Aedo (2011), en su trabajo Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 9 – Callao, donde concluye que si los docentes mejoran la dinámica institucional mejor será el desempeño docente.

para finalizar es necesario conocer a Martin Bris, (1996), quien afirma que el clima institucional escolar es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros; esto tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales afectando de alguna u otra manera en las relaciones interpersonales, de coordinación y toma de decisiones y por ende el buen desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

1. En la tabla N° 01, se observa que el clima institucional es percibido por el 65,2% (15) de la prueba muestral en el nivel alto, de la misma manera el desempeño docente es calificado en el nivel alto con 39,8% (8). En el análisis inferencial, el coeficiente de correlación fue de 0,771 (alta) y el significado asintótico hallado fue de 0,000, menor al nivel de significancia, por lo cual, existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga. ($t_c = 0,771$; $p < 0,05$).
2. Según la tabla N° 02, se identifica que el clima institucional es percibido por el 65,2% (15) de docentes en el nivel regular, del mismo modo la preparación para los aprendizajes de los estudiantes indica en el nivel regular con 56,5% (13). Donde su análisis inferencial, el coeficiente de correlación fue de 0,802 (positiva alta) y el significado asintótico hallado fue de 0,000, menor al nivel de significancia, en consecuencia, existe una relación significativa entre el clima institucional y preparación para los aprendizajes en la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga. ($t_c = 0,802$; $p < 0,05$).
3. En la tabla N° 03, se observa que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es percibida por el 43,5% (10) de docentes en el nivel regular, de la misma manera el clima institucional es calificado en el nivel bueno con 65,2% (13). De tal manera su análisis inferencial, el coeficiente de correlación fue de 0,786 (alta) y el significado asintótico hallado fue de 0,000, menor al nivel de significancia, por ello, existe una relación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga. ($t_c = 0,786$; $p < 0,05$).
4. En la tabla N° 04, se identifica que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es percibida por el 43,5% (10) de docentes en el nivel regular, de igual manera el clima institucional es calificado en el nivel bueno con 65,2%(13) docentes. Por lo tanto, su análisis inferencial, el coeficiente de correlación fue de 0,726 (alta) y el significado asintótico hallado

fue de 0,000, menor al nivel de significancia, por ello, existe una relación significativa entre la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga. ($t_c = 0,726$; $p < 0,05$).

5. En la tabla N° 05, se identifica que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es percibido por el 43,5% (10) docentes en el nivel regular, donde también el clima institucional es calificado en el nivel bueno con 65,2% (13) docentes. En el análisis inferencial, es coeficiente de correlación que fue de 0,726 (alta) y el significado asintótico hallado fue de 0,000, menor al nivel de significancia, por ello, existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y el clima institucional en la Institución Educativa Pública “Villa San Cristóbal” de Huamanga. ($t_c = 0,726$; $p < 0,05$).

VI. RECOMENDACIONES

1. Fortalecer mediante actividades estratégicas en la Institución Educativa, para que mejore el clima institucional y así tenga una implicancia significativa en el buen desempeño docente de todo el personal trabajador.
2. Establecer una visión institucional donde todo el personal trabajador, principalmente los docentes contribuyan en la mejora del clima institucional y así llegar a una óptima preparación para los aprendizajes de los estudiantes buscando mejorara la calidad educativa.
3. Diseñar y aplicar diversas actividades pedagógica y didácticas para desarrollar estratégicamente y significativamente la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; asimismo contribuyendo en la mejora del clima institucional de todos los miembros de la comunidad.
4. Proponer y establecer una visión institucional para mejorar la gestión de la escuela a la comunidad, vinculando al fortalecimiento del clima institucional; así obtener resultados positivos con la relación y el involucramiento de la comunidad para su desarrollo de los mismos.
5. Fortalecer creando diversas actividades pedagógicas como factor estratégico para mejorar el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente para que coadyuven en el fortalecimiento del clima institucional; donde todo ello tenga una implicancia significativa en la mejora de la Institución Educativa y en el aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional, revista de psicología de docente*. recuperado de :<http://www.buenastareas.com/ensayos>.
- Aroni Cordova, E. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior*. Ayacucho, Perú.
- Bacon, F. (s.f.). *Metodología científica*. Grecia.
- Barriga Rodriguez. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María, Lima.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Brunet. (1987). *El Clima de trabajo en las organizaciones:mDefinición, Diagnóstico y Consecuencias*. México.
- Carrillo Flores, A. (2015). *Métodos de la investigación*. México.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico.
- Chile, M. d. (2003). Chile.
- Chile, M. d. (2003). *La evaluación docente en Chile*. Santiago.
- Cubides , F. (2015). Clima institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta. Iquitos, Perú.
- Espinoza Caballero, A. (31 de enero de 2017). *alexespinozacaballero.blogspot.com*. Obtenido de <https://alexespinozacaballero.blogspot.com>
- Flores Limo, F. A. (2015). *Características del clima institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de secundaria de la institución educativa N° 7072 de la UGEL 01, Villa el Salvador-2013*. Lima.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Hernández, C. (1999). *Aproximaciones a la discusión sobre el perfil del docente*. San Salvador.
- Jaime Santana, P., & Araujo Cabrera, Y. (2007). *Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?, desiciones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa*.

- Kaplan, R., & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas*. Cengage Learning Latin America.
- Martin Bris, M. (1996). *Organización y Planificación integral de centros*. España.
- Martín Bris, M. (2013). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Madrid.
- Mendez Alvarez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia*. Bogotá, Colombia.
- Mendoza Aedo, A. H. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 09 - Callao*. Lima-Perú.
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño docente*. Lima, Perú.
- MINEDU. (2015). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Carabobo, Venezuela.
- Muñoz Adánez. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral. Universidad complutense de Madrid. Madrid.
- Nucci L. (enero de 2017). <http://www.minedu.gob.pe>. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod2y3/modulo3-participacion-clima.pdf>
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela.
- Palma Carrillo, S. (2000). *Motivación y Clima laboral en personal de entidades universitarias*. *Revista de investigaciones en Psicología*.
- Pari Berrocal, R. (2008). *Clima laboral y desempeño docente, tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"*. Lima.
- Pozo Vintimilla, L. (2017). *Evaluación del desempeño docente en la sección de bachillerato de la Unidad Educativa particular "San Gerardo" y su relación con el rendimiento académico*. Loja, Ecuador.
- Ralph Tyler. (1999). *Evaluación educativa*. La Paz Bolivia.
- Ramos V. (2008). *Clima institucional y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"*. Lima.
- Romaní Solís, N. (2017). *Cultura corporativa y gestión pedagógica en la Institución educativa "Señor de los Milagros"*. Ayacucho.

Sosa Espinoza, G. V. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las Institución educativa de puenta piedra*. Lima, Perú.

Tamayo y Tamayo, M. (2008). *El Proceso de la Investigación Científica*. Mexico.

UNESCO. (2008). *Informe mundial sobre la cultura*.

ANEXOS

Anexo N° 01

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **MOLINA GALLEGOS, DANIEL** docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VILLA SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA- 2018.”** de los estudiantes **PAUCAR VARGAS, POMPEYO** y **CASTRO GOMEZ, ELVIS**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 13 de agosto 2018.



Dr. MOLINA GALLEGOS DANIEL

DNI: 42510432



Anexo N° 02

CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado(a) docente:

Se está haciendo un estudio que busca relacionar el clima institucional con el desempeño docente en la Institución educativa que labora. En las siguientes líneas encontrarás preguntas, las cuales debes marcar con sinceridad y objetividad. Esta encuesta es anónima y la información que se obtenga es confidencial.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

INSTRUCCIONES

Marque con (x) la opción que considera correcta en relación a la pregunta planteada y de acuerdo al valor que se le asigne.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

Respecto al personal docente en la Institución educativa:

N°	ITEMS	1	2	3	4
	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL				
01	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.				
02	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.				
03	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.				
04	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.				
05	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.				
06	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.				
07	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.				
08	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.				
09	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.				

10	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.				
11	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo				
12	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.				
13	El director promueve el trabajo en equipo				
14	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes				
	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL				
15	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta				
16	Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones				
17	El director realiza gestiones en beneficio de la institución				
18	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas				
19	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten				
20	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas				
21	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas				
22	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta				
23	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.				
	DINÁMICA INSTITUCIONAL				
24	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.				
25	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.				
26	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/0 informes para el personal de la institución.				
27	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición				

28	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición				
29	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas				
30	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja				
31	Toma decisiones difíciles cuando es necesario				
32	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias				
33	Tiene predisposición por aprender de los demás				
34	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos				
35	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas				
36	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones				
37	Admite y reconoce los méritos de las personas				

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

Queremos que nos ayude a identificar algunas características del desempeño docente de la institución educativa donde labora. En las siguientes líneas encontrarás preguntas, las cuales debes marcar con sinceridad y objetividad. Esta encuesta es anónima y la información que se obtenga es confidencial.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

INSTRUCCIONES

Marque con (x) la opción que considera correcta en relación a la pregunta planteada y de acuerdo al valor que se le asigne.

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

Respecto al personal docente en la Institución educativa:

ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1. Comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes					
2. Comprende los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3. Elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su contexto.					
4. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales.					
5. Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar interés y compromiso en los estudiantes					
6. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje					
7. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
8. Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.					

9. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes					
10. Genera relaciones de respeto y cooperación de los estudiantes con necesidades educativas especiales					
11. Organiza el aula y otros espacios para el trabajo pedagógico y el aprendizaje					
12. Reflexiona con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla habilidades para enfrentarlas					
13. Constata que los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de progreso.					
14. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
15. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1	2	3	4	5
16. Interactúa con sus pares, colaborativamente para organizar el trabajo pedagógico					
17. Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
18. Fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
19. Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de su entorno					
20. Comparte con las familias de sus estudiantes y autoridades locales los retos de su trabajo pedagógico.					
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1	2	3	4	5
21. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica					
22. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los					

estudiantes y las de la escuela					
23. Participa en la generación de políticas educativas expresando una opinión informada y actualizada					
24. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos					
25. Toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VILLA SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA-2018

RESPONSABLES: ELVIS CASTRO GÓMEZ
POMPEYO PAUCAR VARGAS

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y desempeño docente en la I.E. Villa San Cristóbal de Huamanga 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en la I.E. "Villa San Cristóbal" de Huamanga</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa "Villa San Cristóbal" de Huamanga</p>	<p>V1:</p> <p>Clima institucional</p>	<p>-Comportamiento institucional -Capacidad organizacional -Dinámica institucional</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de Estudio: No experimental.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>5. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Villa San Cristóbal de Huamanga 2018?</p> <p>6. ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Institucional y la</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>5. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. "Villa San Cristóbal" de Huamanga.</p> <p>6. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. "Villa San Cristóbal"</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>5. Existe relación entre el clima institucional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. "Villa San Cristóbal" de Huamanga.</p> <p>6. Existe relación entre el clima institucional con la enseñanza para el aprendizaje de los</p>	<p>V2:</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>-Planificación del trabajo pedagógico. -Conocimiento de características sociales y cognitivas de los estudiantes. -Dominio de los contenidos pedagógicos. -Selección de materiales y estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>-Comprende un enfoque que valore la inclusión y la diversidad.</p>	<p>Diseño: Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 23 docentes de la Institución Educativa Villa San Cristóbal. Huamanga, 2018</p> <p>Muestra: 100% de los</p>

<p>enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. "Villa San Cristóbal" de Huamanga, 2018?</p> <p>7. ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. "Villa San Cristóbal" de Huamanga, 2018?</p> <p>8. ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. "Villa San Cristóbal" de Huamanga, 2018?</p>	<p>de Huamanga.</p> <p>7. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. "Villa San Cristóbal" de Huamanga.</p> <p>8. Determinar la relación existente entre el Clima Institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. "Villa San Cristóbal" de Huamanga.</p>	<p>estudiantes en la I.E. "Villa San Cristóbal" de Huamanga</p> <p>7. Existe relación entre el clima institucional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. "Villa San Cristóbal" de Huamanga.</p> <p>8. Existe relación entre el clima institucional se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. "Villa San Cristóbal".</p>		<p>-Mediación docente en un clima favorable al aprendizaje.</p> <p>-Manejo de contenidos.</p> <p>-Motivación permanente de sus estudiantes.</p> <p>-El desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación.</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>-Participación en la gestión de la escuela.</p> <p>-Comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa.</p> <p>-Clima institucional favorable.</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p> <p>-Comprende el proceso y desarrollo profesional del docente.</p> <p>-Reflexión sobre su práctica docente.</p> <p>-Responsabilidad en el proceso y resultados del aprendizaje.</p>	<p>docentes de la población</p> <p>Muestreo: no probabilístico</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva e inferencial</p>
---	---	---	--	---	---

**ANEXO N° 04:
Base de datos**

CLIMA INSTITUCIONAL																																							
N°	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL										CAPACIDAD ORGANIZACIONAL										DINÁMICA INSTITUCIONAL																		
	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	31	32	33	34	35	36	37		
1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3		
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2		
4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3		
6	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
7	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
8	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
9	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3		
10	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3		
12	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
14	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
16	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	
17	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4		
20	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
21	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	
23	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	

DESEMPEÑO DOCENTE																									
N°	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					Desarrollo para la profesionalidad y la identidad docente.					
	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
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3
2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
6	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	3	2	1	2	1	3	1	1	3	4
7	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4
8	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
11	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
13	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
14	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
18	3	3	3	5	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5
19	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	3	2	1	2	1	3	1	1	3	4
20	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4
22	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
23	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5

Anexo N° 05

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

(Alfa de Cronbach)

Estadísticas de fiabilidad – Clima Institucional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,930	,935	37

Estadísticas de total de elemento

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	111,74	134,202	,432	.	,929
PREGUNTA 2	111,78	133,905	,326	.	,931
PREGUNTA 3	112,00	132,273	,557	.	,928
PREGUNTA 4	112,00	132,091	,570	.	,928
PREGUNTA 5	112,43	136,348	,231	.	,932
PREGUNTA 6	111,83	131,514	,589	.	,928
PREGUNTA 7	111,91	134,083	,382	.	,930
PREGUNTA 8	111,78	132,087	,612	.	,928
PREGUNTA 9	111,96	136,498	,453	.	,929
PREGUNTA 10	111,65	130,783	,597	.	,928
PREGUNTA 11	111,70	137,221	,239	.	,931
PREGUNTA 12	112,09	136,447	,190	.	,933
PREGUNTA 13	111,87	136,664	,275	.	,931
PREGUNTA 14	112,13	126,755	,819	.	,925
PREGUNTA 15	112,00	130,091	,722	.	,926
PREGUNTA 16	112,00	130,182	,715	.	,926
PREGUNTA 17	111,61	135,794	,298	.	,931
PREGUNTA 18	112,09	133,174	,702	.	,927
PREGUNTA 19	111,78	129,632	,707	.	,926
PREGUNTA 20	111,83	131,605	,583	.	,928
PREGUNTA 21	112,43	136,348	,204	.	,932
PREGUNTA 22	111,96	130,407	,763	.	,926
PREGUNTA 23	112,17	136,877	,166	.	,933
PREGUNTA 24	111,87	127,028	,703	.	,926
PREGUNTA 25	111,91	134,174	,662	.	,928
PREGUNTA 26	111,91	127,719	,825	.	,925

PREGUNTA 27	112,09	130,628	,596	.	,928
PREGUNTA 28	112,13	137,573	,153	.	,932
PREGUNTA 29	112,00	130,727	,673	.	,927
PREGUNTA 30	112,09	128,447	,838	.	,925
PREGUNTA 31	112,13	135,937	,371	.	,930
PREGUNTA 32	112,30	130,403	,614	.	,927
PREGUNTA 33	112,26	135,020	,439	.	,929
PREGUNTA 34	111,96	132,407	,599	.	,928
PREGUNTA 35	111,83	136,241	,296	.	,931
PREGUNTA 36	111,91	134,174	,662	.	,928
PREGUNTA 37	112,00	137,091	,307	.	,930

Estadísticas de fiabilidad – Desempeño Docente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,966	,970	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	87,78	260,542	,679	.	,965
PREGUNTA 2	87,65	258,874	,672	.	,965
PREGUNTA 3	87,91	252,628	,770	.	,964
PREGUNTA 4	87,74	261,565	,718	.	,965
PREGUNTA 5	87,57	263,893	,703	.	,965
PREGUNTA 6	87,70	258,130	,746	.	,965
PREGUNTA 7	87,83	259,877	,596	.	,966
3PREGUNTA 8	87,65	257,601	,515	.	,967
PREGUNTA 9	87,74	257,020	,779	.	,964
PREGUNTA 10	87,87	251,119	,746	.	,965
PREGUNTA 11	87,65	259,692	,766	.	,965
PREGUNTA 12	87,35	257,510	,793	.	,964
PREGUNTA 13	87,74	257,111	,597	.	,966
PREGUNTA 14	87,83	254,968	,785	.	,964
PREGUNTA 15	87,83	250,514	,850	.	,964

PREGUNTA 16	88,00	260,909	,811	.	,965
PREGUNTA 17	87,91	252,265	,677	.	,965
PREGUNTA 18	88,04	253,316	,599	.	,966
PREGUNTA 19	87,83	253,787	,779	.	,964
PREGUNTA 20	88,22	244,996	,803	.	,964
PREGUNTA 21	87,74	252,474	,843	.	,964
PREGUNTA 22	87,96	249,225	,771	.	,964
PREGUNTA 23	88,00	250,182	,713	.	,965
PREGUNTA 24	87,52	249,534	,876	.	,963
PREGUNTA 25	87,39	256,704	,863	.	,964

PRUEBA DE NORMALIDAD CLIMA INSTITUCIONAL

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PREGUNTA 1	.337	23	.000	.733	23	.000
PREGUNTA 2	.297	23	.000	.772	23	.000
PREGUNTA 3	.341	23	.000	.761	23	.000
PREGUNTA 4	.341	23	.000	.761	23	.000
PREGUNTA 5	.278	23	.000	.768	23	.000
PREGUNTA 6	.315	23	.000	.768	23	.000
PREGUNTA 7	.301	23	.000	.788	23	.000
PREGUNTA 8	.359	23	.000	.724	23	.000
PREGUNTA 9	.517	23	.000	.402	23	.000
PREGUNTA 10	.325	23	.000	.746	23	.000
PREGUNTA 11	.392	23	.000	.622	23	.000
PREGUNTA 12	.326	23	.000	.804	23	.000
PREGUNTA 13	.402	23	.000	.688	23	.000
PREGUNTA 14	.264	23	.000	.810	23	.001
PREGUNTA 15	.341	23	.000	.761	23	.000
PREGUNTA 16	.341	23	.000	.761	23	.000

PREGUNTA 17	.332	23	.000	.725	23	.000
PREGUNTA 18	.413	23	.000	.591	23	.000
PREGUNTA 19	.293	23	.000	.771	23	.000
PREGUNTA 20	.315	23	.000	.768	23	.000
PREGUNTA 21	.383	23	.000	.753	23	.000
PREGUNTA 22	.377	23	.000	.722	23	.000
PREGUNTA 23	.243	23	.001	.812	23	.001
PREGUNTA 24	.272	23	.000	.787	23	.000
PREGUNTA 25	.499	23	.000	.463	23	.000
PREGUNTA 26	.301	23	.000	.788	23	.000
PREGUNTA 27	.283	23	.000	.802	23	.000
PREGUNTA 28	.310	23	.000	.786	23	.000
PREGUNTA 29	.341	23	.000	.761	23	.000
PREGUNTA 30	.326	23	.000	.766	23	.000
PREGUNTA 31	.406	23	.000	.649	23	.000
PREGUNTA 32	.279	23	.000	.792	23	.000
PREGUNTA 33	.421	23	.000	.659	23	.000
PREGUNTA 34	.377	23	.000	.722	23	.000
PREGUNTA 35	.381	23	.000	.710	23	.000
PREGUNTA 36	.499	23	.000	.463	23	.000
PREGUNTA 37	.452	23	.000	.571	23	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

PRUEBA DE NORMALIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PREGUNTA 1	.298	23	.000	.770	23	.000
PREGUNTA 2	.272	23	.000	.787	23	.000
PREGUNTA 3	.258	23	.000	.874	23	.008
PREGUNTA 4	.293	23	.000	.771	23	.000
PREGUNTA 5	.377	23	.000	.722	23	.000
PREGUNTA 6	.288	23	.000	.852	23	.003
PREGUNTA 7	.288	23	.000	.840	23	.002
PREGUNTA 8	.217	23	.006	.850	23	.003
PREGUNTA 9	.297	23	.000	.772	23	.000
PREGUNTA 10	.272	23	.000	.849	23	.003
PREGUNTA 11	.279	23	.000	.792	23	.000
PREGUNTA 12	.243	23	.001	.812	23	.001
PREGUNTA 13	.241	23	.001	.864	23	.005
PREGUNTA 14	.245	23	.001	.877	23	.009
PREGUNTA 15	.226	23	.003	.886	23	.013
PREGUNTA 16	.309	23	.000	.733	23	.000
PREGUNTA 17	.280	23	.000	.839	23	.002
PREGUNTA 18	.266	23	.000	.883	23	.011
PREGUNTA 19	.278	23	.000	.868	23	.006
PREGUNTA 20	.180	23	.051	.919	23	.064
PREGUNTA 21	.245	23	.001	.880	23	.010
PREGUNTA 22	.250	23	.001	.862	23	.004
PREGUNTA 23	.258	23	.000	.876	23	.009
PREGUNTA 24	.223	23	.004	.839	23	.002
PREGUNTA 25	.264	23	.000	.810	23	.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo N° 06



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA JEC
"VILLA SAN CRISTÓBAL"
JESÚS NAZARENO - AYACUCHO



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "VILLA SAN CRISTÓBAL" DE HUAMANGA, expide la presente:

CONSTANCIA

Que, el Prof. ELVIS CASTRO GÓMEZ y POMPEYO PAUCAR VARGAS, estudiantes del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "CESAR VALLEJO" de Trujillo, realizaron la Aplicación de los Instrumentos de Recolección de Datos: Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa "Villa San Cristóbal" de Huamanga. Quienes formaron parte de la población de estudio.

Se otorga la presente a solicitud de los interesados y para los fines que estime pertinente.

Ayacucho, 10 de agosto del 2018

