



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima institucional y desempeño docente en el centro de
formación agrícola de Moquegua “CFAM” semestre
académico 2018-I

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR

Br. HUACHO MANCHEGO, Jorge Richard

ASESOR

Br. BERROSPI ZAMBRANO, Edgardo Román

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERU-2018

JURADO CALIFICADOR

.....
Dr. César Roberto Rodríguez Pomareda
PRESIDENTE

.....
Mg. Mario Marcelino Nina Ramos
SECRETARIO

.....
Dr. Edgardo Román Berrospi Zambrano
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, porque es mi inspiración de superación personal y profesional, es quien me da la fuerza necesaria y el aliento para sobreponerme frente a las diferentes circunstancias adversas de mi vida. A mi esposa Alicia, mi fiel compañera, por su comprensión y aliento. A mi hijo Diego, por su amor. A mis padres: Manuel y María y a la memoria de mi hijo Richard Paul, quien desde el cielo me ve y regocija con mis logros.

El autor

AGRADECIMIENTO

Realizar la presente investigación ha pasado por diferentes momentos en los que he contado con el estímulo y colaboración de familiares, compañeros de trabajo y amigos. En este contexto, no puedo dejar de reconocer a los profesores de la Universidad “Cesar vallejo” de Trujillo, por sus sapiencias y experiencias, resolviendo las dudas que se pudieran presentar durante la ejecución del presente trabajo de investigación.

Al Dr. Edgardo Román Berrospi Zambrano, por él y asesoramiento en la presente tesis.

Al Dr. Cesar Rodríguez Pomareda, nuestro docente revisor, por sus orientaciones para mejorar el presente trabajo.

Debo reconocer y agradecer la comprensión y el aliento de mi familia quienes con su apoyo incondicional me motivan para poder concretar este anhelo de lograr enriqueciendo mi capacidad profesional.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

El suscrito, Jorge Richard Huacho Manchego, con D.N.I. 04430867, alumno de la escuela de pos grado de la Universidad César Vallejo del programa de Maestría en Administración de la Educación con la tesis titulada, Clima Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Declaro bajo juramento, lo siguiente:

1. La tesis es de mi autoría
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no se ha plagiado, total ni parcialmente.
3. No se ha auto plagiado la tesis, es decir no ha sido presentada anteriormente ni publicada para obtener algún título profesional o grado académico.
4. Los datos presentados no han sido copiados, ni duplicados o falseados, son resultados reales y que constituirán aportes a la realidad investigada.

De identificar el fraude (datos falsos), copia (información sin citar a autores), auto plagio (demostrar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las responsabilidades y sanciones de nuestra acción, por lo cual me someto a la normatividad vigente de la Universidad César vallejo.

Trujillo 21 de Abril del 2018.



Jorge Richard Huacho Manchego

D.N.I. N° 04430867

PRESENTACIÓN

Señores del jurado, presento a ustedes la tesis titulada “Clima Institucional y Desempeño Docente en el centro de formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I, con la finalidad de comprobar que existe relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua CFAM en el semestre académico 2018-I en cumplimiento del reglamento de títulos y grados de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en educación , esperando cumplir con los requisitos de aprobación .

El autor.

ÍNDICE

JURADO CALIFICADOR.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	19
1.5. Justificación del estudio.....	19
1.6. Hipótesis.....	20
1.7. Objetivos	21
II. MÉTODO	22
2.1. Diseño de investigación	22
2.2. Variables, Operacionalización.....	22
2.3. Población y Muestra.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
2.5. Métodos de análisis de datos.....	26
2.6. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES	46
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo comprobar la relación que hay entre Clima Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I .

El estudio es de tipo descriptivo correlacional, ya que nos va a permitir señalar si existe correlación entre las variables de estudio. La población está integrada por 16 docentes del centro de formación agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I. la recolección de datos se hizo aplicando la técnica de encuesta aplicada a las variables de estudio con sus respectivas dimensiones e indicadores según planteados para el presente estudio.

Finalmente viendo la prueba estadística de Pearson, cuyo coeficiente de correlación indica un valor de 0,952, se identifica una correlación positiva muy fuerte entre Clima Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I, por lo que concluimos diciendo que a mejor Clima Institucional, mejora el desempeño Docente.

Palabras clave: “Clima Institucional y Desempeño Docente”

ABSTRACT

The research aims to verify the relationship between Institutional Climate and Teaching Performance in the Moquegua Agricultural Training Center "CFAM" academic semester 2018-I.

The study is descriptive correlational type, since it will allow us to indicate if there is a correlation between the study variables. The population is composed of 16 teachers from the agricultural training center of Moquegua "CFAM" academic semester 2018-I. the data collection was done by applying the survey technique applied to the study variables with their respective dimensions and indicators as proposed for the present study.

Finally, looking at the Pearson statistical test, whose correlation coefficient indicates a value of 0.952, a very strong positive correlation between Institutional Climate and Teaching Performance is identified in the Agricultural Training Center of Moquegua "CFAM" academic semester 2018-I, so we conclude by saying that the better Institutional Climate improves the teaching performance.

Keywords: "Institutional Climate and Teaching Performance"

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática

Actualmente, es un desafío el poder contar con las instituciones educativas donde todos los docentes y personal administrativo puedan trabajar en equipo por el desarrollo de su institución educativa, contando con un clima institucional que reúna las condiciones necesarias para un normal desenvolvimiento de la labor educativa.

En los últimos años se ha observado que hay un perfil negativo en los docentes de educación superior tecnológica por la falta de comunicación, confianza y algunos valores importantes que se requieren. Por lo tanto se va dando origen a un ambiente desfavorable entre el personal docente de la institución, el cual puede ocasionar que el proceso enseñanza aprendizaje de vea afectado.

Es necesario que en nuestro centro de trabajo el cual es un lugar donde pasamos gran parte de nuestro tiempo sea un espacio agradable donde se practique los valores como, la puntualidad, el respeto, la comunicación y la tolerancia, lo cual contribuye al buen desarrollo laboral e institucional.

Sin embargo, en el “Centro de Formación agrícola Moquegua “CFAM”, El clima laboral o ambiente de trabajo constituye un factor muy importante que permite una buena organización y gestión con la finalidad de innovar en la formación tecnológica. Este trabajo de investigación quiere dar a conocer si en el instituto CFAM el clima laboral afecta al desempeño docente, podemos decir que la convivencia laboral es muy importante para una normal ejecución de las actividades educativas y productivas, a su vez se puede observar que tanto personal docente y administrativo crean un clima laboral desfavorable, por lo que es necesario también determinar si existe la falta de liderazgo o la formación de pequeños grupos de docentes que son favorecidos por el director de la institución, ocasionando una serie de actitudes negativas de parte de

algunos docentes, ocasionando el rompimiento de las relaciones interpersonales y un clima laboral negativo que afectan en el desarrollo de las actividades académicas en una institución de educación superior tecnológica donde el estudiante es el eje primordial para el desarrollo como institución educativa de renombre en nuestra región.

El trabajo de investigación permitirá lograr el aporte de estrategias en Instituciones de Educación Superior Tecnológica donde el clima laboral se muestra de una forma hostil y resquebrajada logrando un clima laboral favorable en la comunidad educativa.

El clima laboral puede llegar a ser una condicionante del comportamiento de las personas en el trabajo, por lo que en cada institución educativa se observa que se presentan actitudes diversas de comportamiento y conductas que influyen negativamente en algunos docentes de la institución.

En el Instituto tecnológico CFAM de Moquegua se desarrollan actividades de formación agrícola, donde se desarrollan actividades prácticas y teóricas durante la formación del profesional técnico, es allí que aún se puede observar que algunos docentes se resisten a los cambios de enseñanza dispuestos por el ministerio de educación continuando con la enseñanza tradicional, negándose a aplicar el nuevo enfoque por competencias, lo cual ocasiona que las relaciones humanas no sean las adecuadas.

El clima institucional y desempeño docente son elementos fundamentales para un buen proceso educativo.

Este trabajo nos va a permitir ver si existe correlación entre el desempeño docente y el clima institucional en nuestro instituto, se debe precisar su relación con las dimensiones de la segunda variable.

1.2. Trabajos previos

Como antecedente internacional tenemos a (Paredes, 2016) con su tesis titulada la relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar de la Universidad Anáhuac. El presente trabajo tuvo como objetivo estudiar la relación entre clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar en el estado de México con un total de 72 participantes, de los cuales 60 son docentes y 12 directores; en la que se correlacionaron las variables mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Se aplicó el coeficiente de alpha de Cronbach a los datos obtenidos con la finalidad de confirmar la confiabilidad de los instrumentos y se firmó la validez de los mismos. En la medición se comprobó la relación entre algunas de las dimensiones de clima laboral con los resultados globales de la evaluación del desempeño docente, así como con dimensiones específicas de la misma variable. Teniendo así en la dimensión de confianza ,789 una correlación positiva alta y un nivel de significancia $p < 0,05$ la cual permite que exista un grado de satisfacción en la institución.

Así mismo, (Pérez, Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del MIES, Pichincha, 2014) planteó la tesis Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES, pichincha. Estableció la correlación entre Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores en el Ministerio de inclusión económica y social. La presente investigación es de tipo no experimental, su diseño es descriptivo correlacional. Los datos se recolectaron aplicando una encuesta a 40 trabajadores del ministerio. Se concluyó que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral. Es notoria la falta de comprensión entre los trabajadores quienes manifiestan que no hay una buena relación laboral.

(Garcia, 2012) Planteó la tesis. Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato. Su objetivo fue

reconocer las particularidades del clima organizacional del DEUG, observando las fortalezas y la información para que se creen habilidades con la finalidad de construir un buen clima laboral propicio y grato para los trabajadores. La investigación fue de tipo descriptiva, aplicada a 27 personas como muestra, compuesta por el personal administrativo y docente, se procedió a la recolección de la información mediante la aplicación de un cuestionario. Así mismo, se concluyó que la remuneración salarial es mínima por lo tanto los trabajadores no se sienten a gusto.

(Sánchez, 2012) Honduras. La investigación es descriptiva - cuantitativa, en 154 empleados como muestra, se plantearon 65 preguntas. Se observó que el 61% de los trabajadores observan un clima laboral negativo; respecto al grado de satisfacción que poseen los trabajadores objeto de estudio con relación a su desempeño, se demuestra un 55% de insatisfacción, un 82% indica una insatisfacción con posibilidad de desarrollo y un 91% de los trabajadores se encuentra insatisfecho con su salario, concluyendo que: Existe correlación entre clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad objeto de estudio. El 61% del personal observa que no hay relación con el clima organizacional. Se demuestra que el 55% está insatisfecho, el 82% y expresa insatisfacción con posibilidad de progreso. Los trabajadores, se muestran descontentos por los factores de trabajo como: remuneraciones, confianza y oportunidad de desarrollo.

En el ámbito nacional, (SacccaCampos, 2015). En la tesis Relación entre clima institucional y desempeño docente en el distrito San Martín de Porres de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, mediante la investigación transversa, diseño no experimental de tipo básico, la muestra fue de 473 trabajadores entre empleados administrativos y docentes de tres universidades de Lima, Perú. El procesamiento de datos se realizó aplicando el programa SPSS. Se utilizó el método estadístico de regresión y correlación conjunta de las dimensiones de cada variable, teniendo una dimensión de confianza de 0,768 y

un valor $p < 0,05$, donde se aprecia una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente.

(López, 2017). Con la tesis Relación entre clima institucional y desempeño docente, de la universidad de Piura de la facultad de ciencias de la educación siendo la investigación de Tipo Básico, Diseño No experimental y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 31 oficiales instructores, que tuvo como objetivo específico el de establecer el nivel de relación entre las dimensiones del Clima Institucional y las dimensiones del Desempeño Docente. Teniendo como resultado en la dimensión de motivación que se correlaciona en mayor medida con la dimensión relaciones interpersonales (coeficiente 0.544), siendo esta correlación moderada. Esto es explicado porque dentro de la Institución en general, hay un valor que tiene un peso muy importante en el desarrollo de sus funciones de todos los oficiales y ese es el Espíritu de Cuerpo, todos los oficiales instructores se siente muy integrados y desarrollan mucho las relaciones interpersonales, por lo cual basta una motivación externa o interna y es suficiente para fortalecer las relaciones interpersonales. Así mismo la dimensión de participación obtuvo un valor r de 65.44 la cual está en una correlación moderada.

(Gómez, 2013), en su tesis Clima organizacional y desempeño laboral docente en el instituto de Educación Superior Tecnológico Santiago Antúnez de Mayolo-Huancayo, el estudio es una investigación básica, el empleo de procedimientos metodológicos y pautas están basadas en el método descriptivo ex post facto. La muestra de estudio no probabilístico, fue de 70 docentes que laboran en el Instituto de Educación Superior Tecnológico “Santiago Antúnez de Mayolo” de la ciudad de Huancayo. El instrumento que se empleó fue el cuestionario, para procesar los datos se empleó la estadística descriptiva e inferencial y para la correlación la r de Pearson. Se permitió establecer una correlación positiva significativa de nivel alto y fuerte de las variables de estudio, se recomendó desplegar actividades para el fortalecimiento del clima institucional a fin de

mejorar el desempeño docente propiciando mecanismos que permitan fortalecer el desempeño docente para obtener estándares elevados.

Según (Zaga, 2011) en la tesis Relación del clima institucional con el desempeño docente del complejo educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011, empleó un diseño correlacional, con una muestra de 1 docente en el nivel inicial, 5 docentes en primaria, 14 docentes en secundaria, durante el año 2011, lo que le permitió determinar como, muy bueno el nivel de clima institucional en los docentes del complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011 (con un puntaje promedio de 68.15). Se identificó un muy bueno nivel de desempeño docente en el complejo educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011 (Una media aritmética de 59.7). Se indica que no hay relación entre el nivel de clima institucional y el desempeño de los docentes del complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011 (Se obtuvo un coeficiente r de Pearson 0.65).

Según (Luisa Hortensia, 2010). Realizó el estudio “Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la EAP de enfermería de la UNMSM. El presente estudio es de tipo descriptivo, no experimental, correlacional, realizado a estudiantes del tercero, cuarto y quinto año de estudios que conforman la población de 380 alumnos y una muestra probabilística de 212 estudiantes, la encuesta aplicada cuenta con 52 ítems, teniendo como resultados que existe una relación poco significativa ($p=0.035$) del desempeño docente y el logro de los objetivos educacionales de los estudiantes de enfermería de la UNMSM; el trabajo del profesor enfermero es regular y el logro de los objetivos de los estudiantes de enfermería es parcial, por lo que es necesario que los docentes tengan que mejorar su metodología de enseñanza para lograr que el estudiante logre los objetivos y competencias trazadas por el docente desarrollando estrategias metodológicas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Clima institucional

(Alves, 20017) El clima es el afecto de la percepción que los trabajadores realizan en una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, de respeto mutuo, valores y sentimientos de pertenencia, atmosfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y buen rendimiento (p.20).

(Chiavenato, 1984) El clima organizacional establece el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. El clima se descubre por las personas de diferentes conceptos." (p.464). indica que hay personas que perciben el clima organizacional de forma negativa o positiva como resultado de la interrelación personal del grupo.

(Martin, 1999) El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela (p. 103).

Teoría "X" y Teoría "Y"

(Cuba Leandro, 2010) Douglas Mc Gregor, Da a conocer dos teorías sobre los seres, una negativa llamado Teoría X, y otro, positivo teoría Y. La Teoría X mantiene que: "El ser humano promedio tiene un rechazo hacia el trabajo y lo evitará si puede". "La mayoría de las personas deben ser obligadas, y

amenazadas con castigos a fin de lograr que realicen un trabajo determinado, el ser humano promedio prefiere ser dirigido y evita responsabilidades, su única motivación es una remuneración salarial. La forma de cómo se dirige una institución educativa determina el desarrollo institución y la participación activa de los docentes.

(Valdéz, 2009). Manifiesta, en un ambiente de respeto donde las relaciones cordiales entre compañeros de trabajo son muy buenas, se puede observar que se observara mayor rendimiento de los alumnos, las formas de comunicación deben ser afectivas y con respeto "Su ejemplo y el ser portador de las normas que trata de desarrollar, así como el lenguaje coloquial y afectivo que utiliza se constituyen en elementos importantes del clima". Es muy necesario poder observar el desarrollo una sesión de clase, cual es la estrategia metodológica que el docente emplea con sus alumnos, la forma de cómo se comunica el docente y las relaciones entre el alumno y el docente y el docente con el alumno.

Dimensiones de Clima Institucional

Las dimensiones son tres:

- Comportamiento Institucional
- Capacidad Organizacional
- Dinámica Institucional

Desempeño docente

Pérez (2012) Menciona que "el buen desempeño de los profesores se establece mediante la ejecución, de la manera como se desempeña, de lo que sabe y puede hacer".

Dimensiones del desempeño docente

- Preparación y desarrollo de la enseñanza
- Creación de ambientes favorables para el aprendizaje
- Enseñanza para el aprendizaje

Fundamentos sobre el desempeño docente

El ministerio de educación de Chile, (2003). Aclara que “el desempeño docente es la mejora de las capacidades profesionales para el proceso de una buena enseñanza, utilizando las herramientas adecuadas para el buen desempeño docente y para la evaluación de los aprendizajes”.

Para ejercer la carrera de docente es importante tener vocación y compromiso con la educación para poder enseñar y transmitir conocimientos a nuestros alumnos, logrando formar personas de bien. García (2007) dice: “El docente en su trabajo de mediador y facilitador, debe orientar al alumno.” (p.49), el profesor es un guía que enseña a desarrollar las habilidades cognitivas de sus alumnos para llegar a la comprensión del conocimiento.

Evaluación del desempeño docente

(Valdés, 2004) Indica que “la evaluación del desempeño de un profesor es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de la comunidad educativa”. (p7)

Bases teóricas sobre desempeño docente.

Teorías pedagógicas.

Bloom concluye que la eficiencia del profesor no es el tipo de maestro, sino el tipo de enseñanza que se imparte, lo más importante para rendimiento del alumno es el ambiente que hay en el aula.

Desempeño docente

La ley N° 30512 en su artículo N° 67 señala que:

La docencia comprende, asesoría, consejería y tutoría académica, la enseñanza en el taller o laboratorio, en el aula, en el desarrollo curricular, etc.

La gestión pedagógica percibe a los profesores que desempeñan los puestos de responsables de las unidades y áreas de los IESTP públicos.

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre Clima Institucional y el Desempeño Docente en el centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I?

1.5 Justificación del estudio

Clima institucional interviene en las buenas relaciones y conducta de los docentes de la institución, mejorando el rendimiento de los docentes y alcanzar los objetivos planteados. El Clima Institucional, para la Organización del Centro de Formación Agrícola “CFAM” de Moquegua, es muy importante el aspecto de organización y el ambiente de trabajo en cuanto a las buenas relaciones personales que experimenta el docente, cuyas relaciones tienen que influir en su conducta y desempeño profesional, considerando en el trabajo la práctica de los valores durante su formación académica.

Dado que en sus inicios esta institución educativa tuvo la administración de la cooperación española, quienes a su vez inculcaron el buen clima institucional, el respeto y demás valores para la convivencia en el trabajo, pero de años más tarde con el retiro de los miembros de la cooperación española todos los valores y hábitos de convivencia educativa se han ido perdiendo, lo que busca con el presente trabajo es establecer la relación del clima en el desempeño profesional y reforzar las capacidades que requiera nuestra institución superior. En todo centro laboral, el trabajo debe tener una relación de compromiso y buen ambiente laboral para el normal desarrollo de las actividades académicas.

La presente investigación busca que el profesor, se desenvuelva en un clima institucional apropiado y favorable para su desempeño en beneficio de la comunidad estudiantil, promoviendo la práctica de valores, fomentando el respeto entre cada uno de sus actores educativos.

Como punto principal de la presente investigación es proporcionar al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “CFAM” Moquegua, los datos necesarios para una futura investigación.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Hi = Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en el centro de formación agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Ho = No existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en el centro de formación agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

1.7. Objetivos

1.7 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre Clima Institucional y Desempeño Docente en el centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

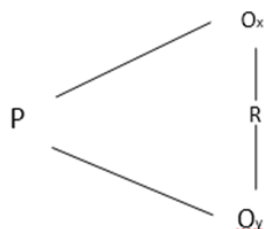
Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión comportamiento Institucional y el desempeño docente en el centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.
- Determinar la relación entre la dimensión Capacidad organizacional y el Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.
- Determinar la relación entre la dimensión Dinámica Institucional y el Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.
- Determinar la relación entre Clima Institucional y la dimensión Preparación y Desarrollo de la Enseñanza en el centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.
- Determinar la relación entre Clima Institucional y la dimensión Creación de Ambientes Favorables para el Aprendizaje de los Alumnos en el centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.
- Determinar la relación entre Clima Institucional y la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Alumnos del centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación es de tipo no experimental, pues las variables de estudio no han sufrido ninguna intervención por parte del investigador, es descriptivo correlacional pues el propósito del estudio es establecer cuál es la relación entre las variables, y transversal porque las variables se han medido en un solo momento obtenidos como consecuencia de la aplicación de los instrumentos descriptivo correlacional de corte transversal. Debido a que las variables no se manipulan.



Donde:

P : Población

Ox : Clima Institucional

Oy : Desempeño Docente

R : Relación entre las variables de estudio

2.2 Variables, Operacionalización

Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Variable 1 Clima Institucional	Valdés (2004) manifiesta que en un ambiente autentico de respeto habrá grandes oportunidades de estimulación para que el niño pueda aprender, otro aspecto son las posibilidades comunicativas que se genera a partir de las tareas diferentes que el docente planifica. Estas formas de	Se define como las características formales e Informales que se presentan en una institución educativa. Esta variable se evaluara mediante un cuestionario que constara de 37 ítems. Con una duración de 25 minutos a 16 docentes Y	Dimensión 1 Comportamiento institucional Dimensión 2 Capacidad organizacional	-Muestra respeto a sí mismo y a los demás. - Desarrolla el sentido de compromiso y lealtad - Demuestra su profesionalismo en todo momento. - Propicia trabajos en equipo.	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= De acuerdo 4=Totalmente de acuerdo

	comunicación no deben de ser autoritarias ni formales sino afectivas. (...). (p.93)	evaluaremos 3 dimensiones: - Comportamiento Institucional - Capacidad Organizacional -Dinámica institucional	Dimensión 3 -Dinámica Institucional	-demuestra capacidad de planificar y organizar -Capacidad para la toma de decisiones -capacidad para ser un buen líder	
Variable 2 Desempeño Docente	Wilson (1992) precisa que al desempeño docente como: " El buen desempeño profesional de los docentes como de cualquier otro profesional y que puede determinarse por lo que sabe y puede ser la manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra su trabajo"	El desempeño docente es el despliegue de las capacidades profesionales, la creación de ambientes favorables en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje de los alumnos, se aplicará un cuestionario de 22 preguntas a 16 docentes, la variable tiene 3 dimensiones: -Preparación y desarrollo de la enseñanza -Creación de ambientes favorables para el aprendizaje. -Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	Dimensión 1 -Preparación y desarrollo de la enseñanza Dimensión 2 -Creación de ambientes favorables para el aprendizaje Dimensión 3. -Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	-Organiza el proceso de enseñanza -Prepara y diseña las actividades de enseñanza -Promueve u ambiente favorable y la práctica de valores -Realiza la autoevaluación	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= De acuerdo 4=Totalmente de acuerdo

2.3. Población y Muestra

Población

Está conformada por 16 profesores del Centro de Formación Agrícola "CFAM" semestre académico 2018-I.

Muestra

La muestra es censal, ya que se considerará el total de la población que está constituida por 16 docentes del Centro de Formación Agrícola de Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I.

DOCENTES		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
10	06	16

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se aplicó fue la encuesta mediante un cuestionario, del cual se realizó la recolección de datos.

El cuestionario fue el instrumento que se utilizó para las variables, el cual lo elaboró Héctor Valdez Veloz “El desempeño del maestro y su evaluación”. Ignacio Montenegro Aldana (2003) “Evaluación de Desempeño Docente” compuesto por 37 preguntas, el cuestionario del desempeño docente 22 preguntas, propuestos en Likert en 4 escalas: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=De acuerdo, 4=Totalmente de acuerdo).

Prueba piloto

Se aplicó un instrumento de modo preliminar a una muestra piloto equivalente al 50% de la muestra de otro instituto de educación superior tecnológico, con características similares a la muestra de la presente investigación.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Se aplicó la siguiente fórmula:

Donde:

- n : Es el número de la muestra de docentes
- X_i : valores obtenidos en el momento
- Y_i : son los valores obtenidos en el momento. 2

$r > 0,20$ (cada ítem)

Para evaluar el coeficiente de Alfa de Cronbach se utilizaron las siguientes escalas:

Escala	categoría
0,00	confiabilidad nula
0,51 a 0,60	confiabilidad inaceptable
0,61 a 0,70	confiabilidad cuestionable
0,71 a 0,80	confiabilidad aceptable
0,81 a 0,90	confiabilidad buena
0,91 a 0,99	confiabilidad excelente
1,00	confiabilidad perfecta

Estadísticos de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach
Cuestionario para clima institucional	,830
Cuestionario para desempeño docente	.857

Fuente: Hoja de confiabilidad

En la aplicación del alfa de Cronbach para clima institucional se obtuvo 0,830 y para desempeño docente 0.857, por lo que resulta que ambos instrumentos aplicados tienen buena confiabilidad.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento fue revisado y validado por 3 expertos en el tema, y un validador metodológico.

- Dr. BERROSPI ZAMBRANO, Edgardo Román
- Dr. ASQUE CORI, Félix Manuel
- Mg. ORDOÑO ALLCA, José Luis.

2.5 Métodos de análisis de datos

- Aplicación de instrumentos para recolectar los datos
- Procesar datos en el programa Excel
- Se traslada los datos al programa Spss versión 22 para realizar la tabulación estadística para cada variable
- Se realizó el análisis e interpretación de cada tabla y gráfico de cada variable y sus respectivas dimensiones
- Se realizó la comprobación de la hipótesis mediante la correlación de Pearson.

2.6. Aspectos éticos

- Los datos presentados se ajustan a la verdad
- La investigación se realiza sin alterar los resultados
- La aplicación de la ficha de encuesta se realizará salvaguardando la identidad de las personas sujetas a la investigación.

III. RESULTADOS

El presente trabajo de investigación fue aplicado en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” en el semestre académico 2018-I, donde se solicitó el permiso correspondiente al Sr. Director General y a la población de estudio para poder aplicar los instrumentos de investigación.

La aplicación de los cuestionarios de evaluación se realizó en un lapso de una semana, se coordinó con el director y docentes para explicarles sobre las pautas del cuestionario y poder ser aplicado en el tiempo programado.

En el presente capítulo, se muestran los resultados de los instrumentos aplicados a los docentes del Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM”, reflejando que existe relación entre el Clima Institucional y el desempeño Docente.

Tabla. 1

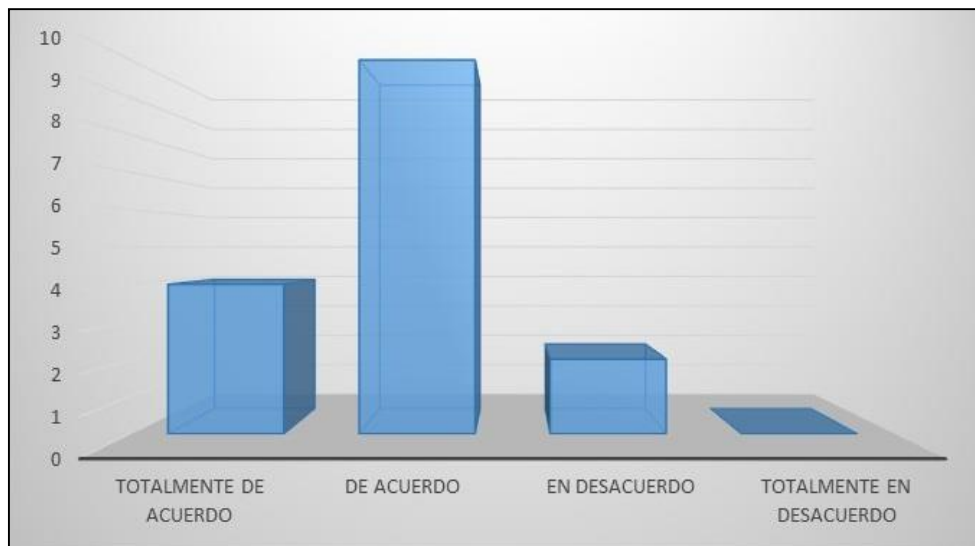
Variable clima institucional

Categoría	frecuencia	porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	24%
De acuerdo	19	64%
En desacuerdo	2	12%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	16	100%

Fuente: Base de datos

Podemos observar que el mayor porcentaje de los docentes encuestados se distribuyen en la categoría “De acuerdo” de la variable Clima Institucional con un 64%, frente a un 24% de docentes que se ubican en la categoría de totalmente de acuerdo y frente a un 12% que se distribuyen en la categoría de En desacuerdo para esta variable.

Figura.1



Fuente: Tabla N° 1

Tabla. 2

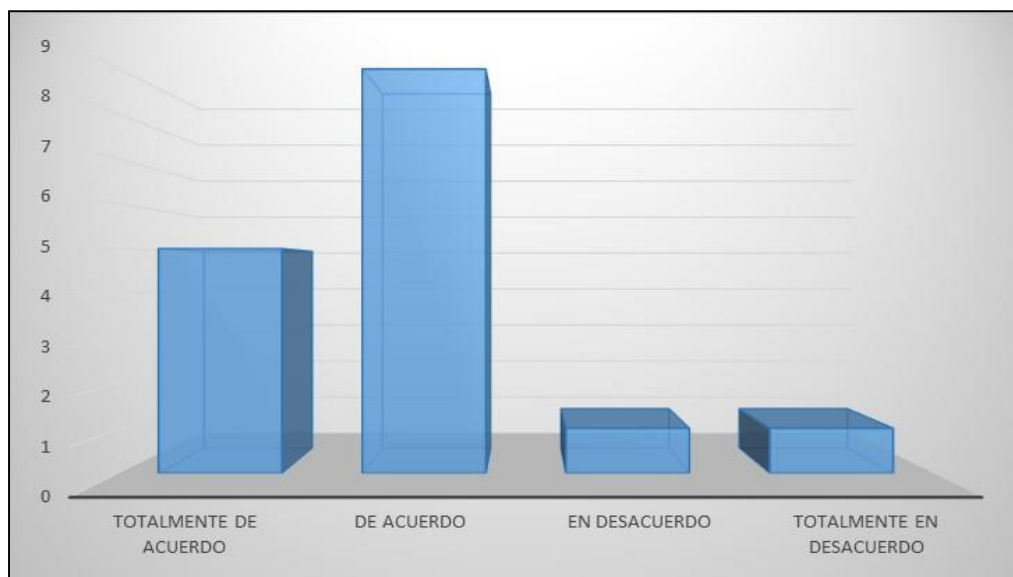
Variable: Desempeño docente

Categoría	Frecuencia	porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	34%
De acuerdo	9	54%
En desacuerdo	1	6%
Totalmente en desacuerdo	1	6%
Total	16	100%

Fuente: Base de datos

Los docentes se atribuyen en mayor porcentaje en la categoría. De acuerdo del **desempeño docente**, que representan el 54% del conjunto. El 34% se ubican en categoría de Totalmente de acuerdo. Sigue en importancia la categoría de En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo con un 6% en ambos casos para la variable **desempeño docente**.

Figura 2



Fuente: tabla N° 2

Tabla. 3

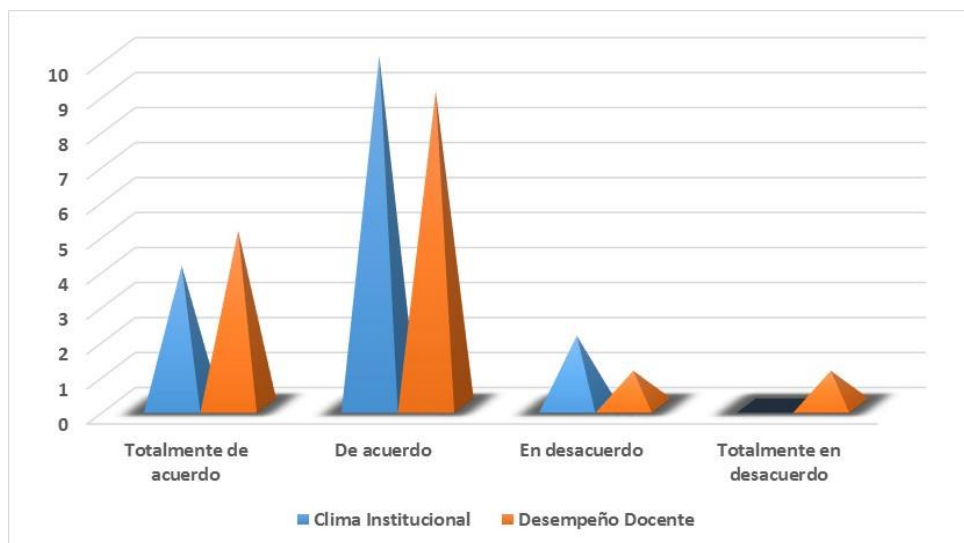
Grafico comparativo de las variables Clima Institucional y desempeño Docente

Categoría	variables			
	Clima institucional		Desempeño docente	
	f	%	F	%
Totalmente de acuerdo	4	24%	5	34%
De acuerdo	10	64%	9	54%
En desacuerdo	2	12%	1	6%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	1	6%
Total	16	100%	16	100%

Fuente: Base de datos

Se muestra la apreciación de los docentes en relación a la variable Clima institucional y Desempeño docente en el centro de formación agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Figura. 3



Fuente: tabla N° 3

Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad de las variables de estudio

Para realizar el análisis de normalidad de las variables se realizó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

Tabla. 4

Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra

	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	sig.	Estadístico	gl	sig.
Clima Institucional	,142	16	,123	,943	16	,151
Desempeño Docente	,134	16	,201	0.935	16	,103

Fuente: Base de datos

Interpretación

Se observa en la tabla 4, que los niveles de significancia bilateral obtenidos, son mayores a $\alpha = 0,05$; lo que indica según la tabla de medición de intervalos que correspondería a una distribución normal; por lo tanto, se debe considerar una prueba paramétrica y en este caso se aplica la prueba de coeficiente de correlación de Pearson.

Para la contratación de hipótesis se tomara los Valores de los niveles de correlación propuesto por Hernández et al. (2010, p.312) de acuerdo a lo siguiente:

Nivel de medición de variables

-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
+0,10	Correlación positiva muy débil
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández (2010, p.312)

Interpretación: el coeficiente de correlación puede variar de -1,00 a +1.00.

Hipótesis General

Hi= Existe correlación significativa entre Clima Institucional y el Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Ho= No existe correlación significativa entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Tabla. 5

Correlación entre las variables: Clima Institucional y desempeño Docente

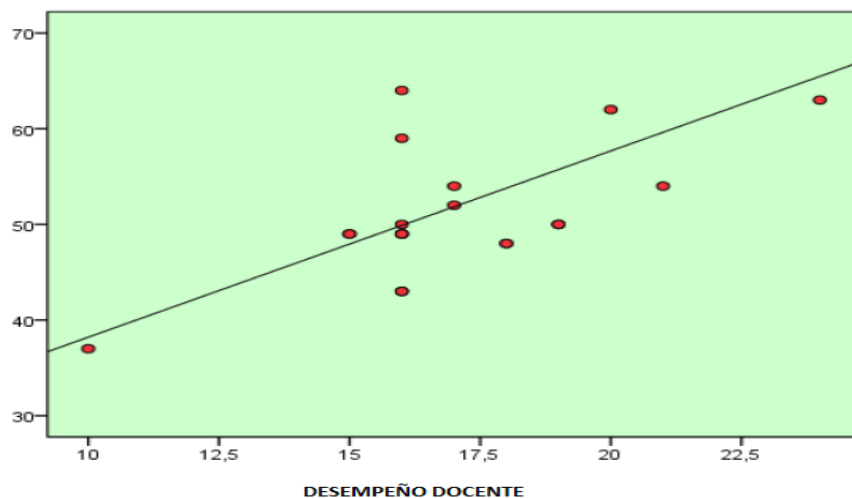
		Clima institucional	Desempeño Docente
Clima	Correlación de Pearson	1	,686
Institucional	Sig.(bilateral)		,003
	N	16	16
Desempeño	Correlación de Pearson	,686	1
Docente	Sig. (bilateral)	,003	
	N	16	16

Fuente: Base de datos

Interpretación:

El coeficiente de correlación es 0´686 identificando una correlación positiva media y como valor de sig.(valor crítico observado) $0,003 < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir que el Clima Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en el centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I. además mostramos la figura 5, donde se muestra la correlación confirmando la relación entre ambas variables.

Figura. 5



Fuente: tabla 5

Hipótesis específica 1.

Hi= Existe relación significativa entre la dimensión Comportamiento Institucional y desempeño Docente en el centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Ho= No existe relación significativa entre la dimensión Comportamiento Institucional y desempeño docente en el centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho : $r = 0$, si $p > 0,05$

Hi : $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla. 6
Correlación Comportamiento Institucional y desempeño Docente

		Comportamiento Institucional	Desempeño Docente
Comportamiento Institucional	Correlación Pearson	de 1	,782
	Sig. (bilateral)		,001
	N	16	16
Desempeño Docente	Correlación Pearson	de ,782	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	16	16

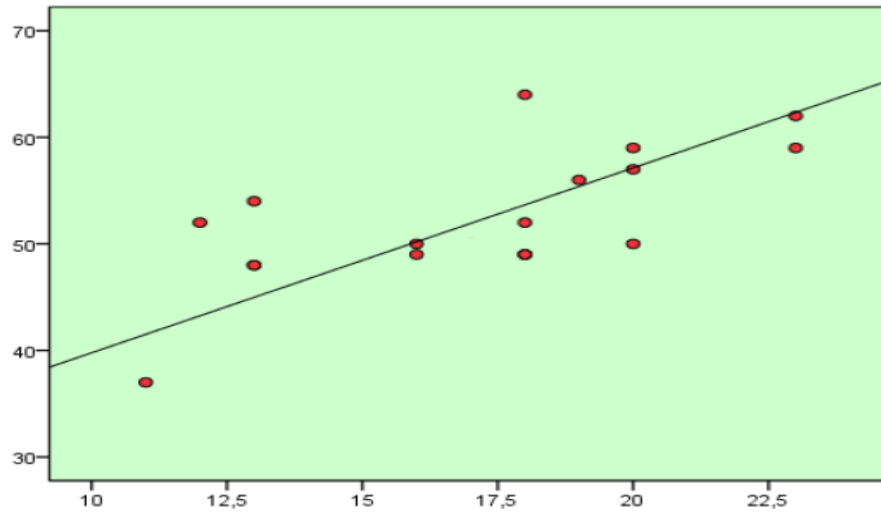
Fuente: Base de datos

Interpretación:

El coeficiente de correlación es 0,782 indicando una correlación positiva considerable valor de sig. $0,000 < 0,05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que el comportamiento institucional se relaciona

significativamente con el desempeño docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Figura. 6



Fuente: tabla 6

Hipótesis específica 2.

Hi= Existe relación significativa entre la dimensión Capacidad Organizacional y Desempeño Docente en el centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Ho= No existe relación significativa entre la dimensión Capacidad Organizacional y Desempeño Docente en el centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Planteamiento de la hipótesis estadística.

Ho : $r = 0$, si $p > 0,05$

Hi : $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla. 7
Correlación. Capacidad Organizacional y Desempeño Docente

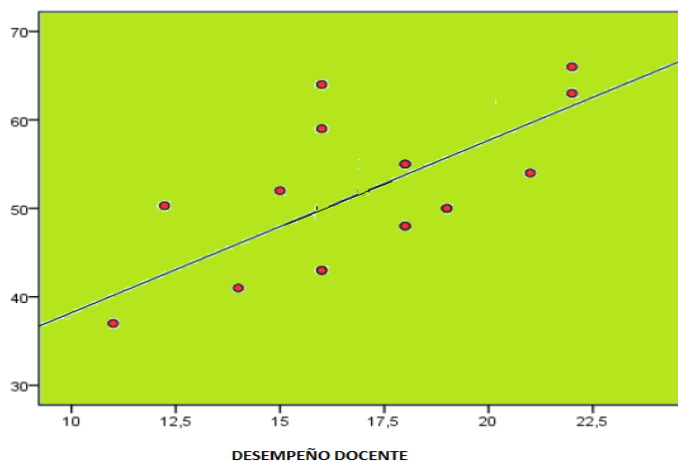
		Capacidad Organizacional	Desempeño Docente
Capacidad Organizacional	Correlación de Pearson	1	,715
	Sig. (bilateral)		,002
	N	16	16
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,715	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	16	16

Fuente: Base de datos

Interpretación:

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,715 e identifica una correlación positiva considerable y como el valor de sig, (valor crítico observado) $0,002 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir que la Capacidad Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Figura.7



Fuente: tabla 7

Hipótesis específica 3.

Hi= Existe relación significativa entre la dimensión Dinámica Institucional y Desempeño Docente en el centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Ho= No existe relación significativa entre la dimensión Dinámica Institucional y desempeño docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Tabla. 8

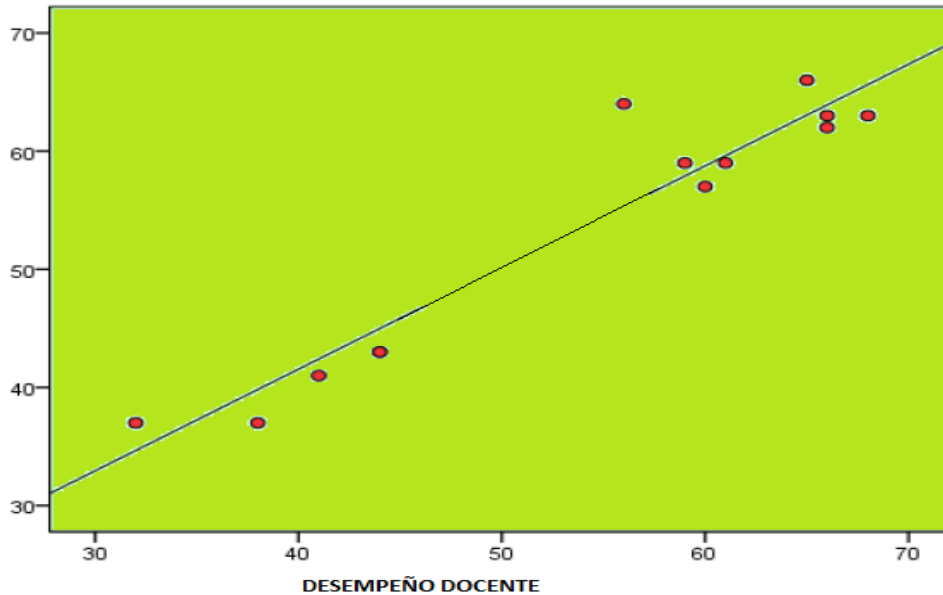
		Dinámica Institucional	Desempeño docente
Dinámica Institucional	Correlación de Pearson	1	,610
	Sig. (bilateral)		,012
	N	16	16
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,610	1
	Sig.(bilateral)	,012	
	N	16	16

Fuente: Base de datos, *La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Interpretación.

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,610, identificando una correlación positiva media y como valor de sig. (Valor crítico observado) $0,012 < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir que la Dinámica Institucional tiene una significancia significativa con el Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Figura. 8



Fuente: tabla 8

Hipótesis específica 4

Hi= Existe correlación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Preparación y Desarrollo de la Enseñanza en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Ho= No existe correlación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Preparación y Desarrollo de la Enseñanza en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Tabla. 9

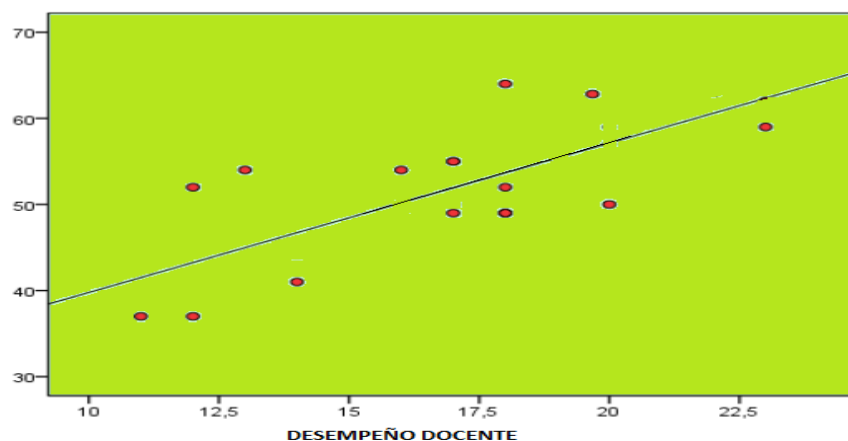
Correlación entre Clima Institucional y Preparación y Desarrollo de la Enseñanza

		Clima Institucional	Preparación y Desarrollo de la Enseñanza
Clima Institucional	Correlación de	1	,610
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,012
	N	16	16
Preparación y Desarrollo de la Enseñanza	Correlación de	,610	1
	Pearson		
	Sig.(bilateral)	,012	
	N	16	16

Fuente: Base de datos

Interpretación.

El coeficiente correlación alcanza un valor de 0,610 identificando una correlación positiva media y el valor de sig (valor critico observado) $0,012 < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, es decir que el Clima Institucional se relaciona significativamente con la Preparación y desarrollo de la Enseñanza en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.



Fuente: tabla 9

Hipótesis Especifica 5

Hi= Existe correlación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Creación de Ambientes favorables para el Aprendizaje en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Ho= No existe correlación entre Clima Institucional y la dimensión Creación de Ambientes Favorables para el Aprendizaje en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Tabla 10
Correlación entre Clima Institucional y Creación de Ambientes Favorables para el Aprendizaje

		Clima Institucional	Creación de Ambientes Favorables para el Aprendizaje
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,684
	Sig. (bilateral)		,008
	N	16	16
Creación de Ambientes Favorables para el Aprendizaje	Correlación de Pearson	,684	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	16	16

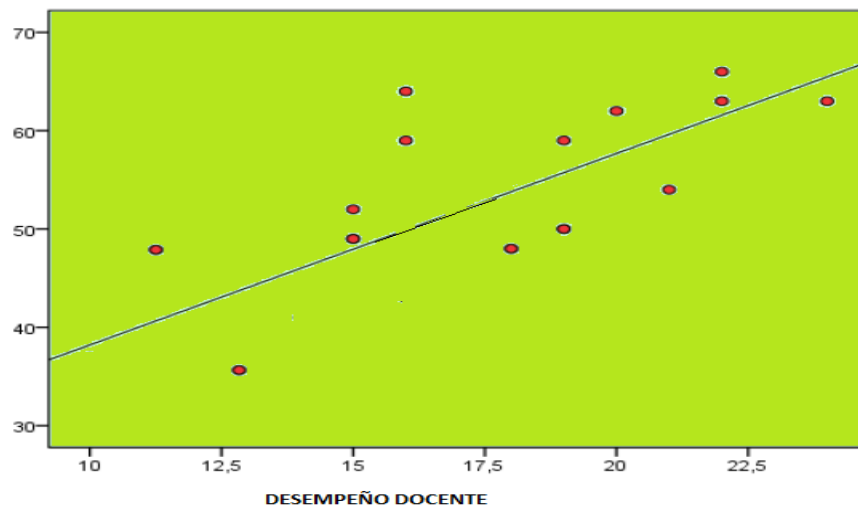
Fuete: Base de datos

Interpretación.

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,684 y se identifica una correlación positiva media cuyo valor de sig. (valor crítico observado) $0,008 < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, es decir que el

Clima Institucional se relaciona significativamente con la Creación de Ambientes Favorables para el Aprendizaje en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Figura. 10



Fuente: tabla 10

Hipótesis específica 6.

Hi= Existe correlación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Alumnos en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Ho= No existe correlación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Alumnos en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Tabla 11
Correlación entre Clima Institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los Alumnos

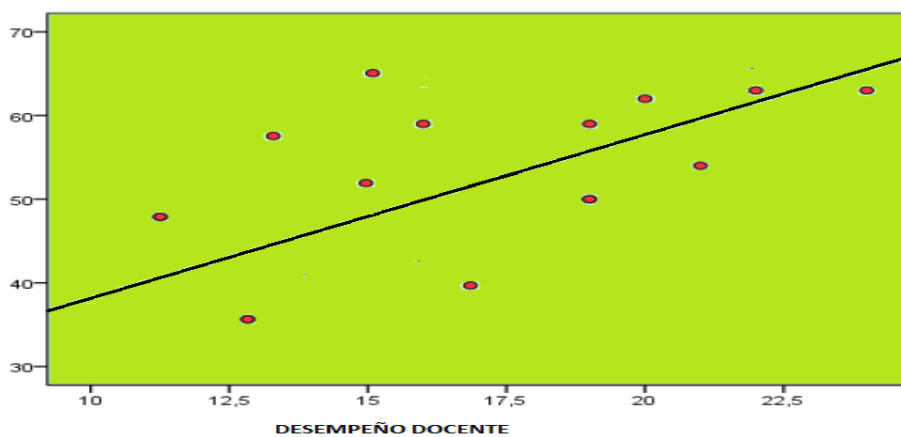
		Clima Institucional	Enseñanza para el Aprendiz. de los Alumn
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,952
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
Enseñanza para el Aprendizaje de los Alumnos	Correlación de Pearson	,952	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

Fuente: Base de datos

Interpretación.

El coeficiente de correlación indica un valor de 0,952, el cual identifica una correlación positiva muy fuerte y el valor de sig. (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, decimos entonces que el Clima Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Figura. 11



Fuente: tabla 11

IV. DISCUSIÓN

En la tabla 10, se presentan los datos de correlación de las variables de Clima Institucional y el Desempeño Docente. El valor del coeficiente de correlación es de 0,952, el cual identifica una correlación positiva muy fuerte, y el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, por lo que afirmamos que el Clima Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I.

Estos resultados tiene un contraste con otras investigaciones realizadas, entre ellos tenemos a Saccsa (2015) en su investigación titulada “Relación entre el clima institucional y el desempeño docente del distrito de San Martín de Porres de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, siendo la investigación de tipo básico y que obtuvo como resultado de una correlación conjunta de las variables de 0,768 y un valor $p < 0,05$, que permitió afirmar que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes. Por lo que realizamos la comparación de relación con nuestra investigación en la cual se obtuvo una correlación conjunta de las variables de 0,952, y un valor de sig. $0,00 < 0,05$ el cual indica que existe una correlación positiva muy fuerte aceptable.

Por su parte, (Paredes, 2016). En su investigación “ Relación entre clima laboral y el desempeño docente dentro del aula en el nivel pre escolar de la Universidad de Anáhuac en México”, teniendo así la dimensión de confianza ,789 siendo una correlación positiva alta y un nivel de significancia $p < 0,05$ el cual permite que haya un grado de satisfacción en la institución. Esta investigación se contrasta con los resultados obtenidos en nuestra investigación realizada en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua en la cual se obtiene un un nivel de confianza de 0,952 la cual es una relación positiva muy fuerte.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA como conclusión general podemos decir que el Clima Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I, teniendo como coeficiente de correlación de Pearson 0,686 y un valor de significancia $0,00 < 0,05$ los resultados demuestran que existe una correlación positiva muy fuerte entre Clima Institucional y Desempeño Docente.

SEGUNDA La relación significativa entre la dimensión Comportamiento Institucional y Desempeño Docente en el Centro de formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,782 es decir identifica una correlación positiva considerable y como valor de sig. (Valor crítico observado) $0,00 < 0,05$ por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

TERCERA En la relación significativa entre la dimensión capacidad organizacional y desempeño docente en el centro de formación agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación que alcanza un valor de 0,715 al identificar una correlación positiva considerable y como el valor de sig. (Valor crítico observado) $0,002 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, es decir que el Comportamiento Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente.

CUARTA Así mismo en la relación significativa entre la dimensión Dinámica Institucional y el Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I. esta

hipótesis se valida y alcanza un valor de 0,060 y señala una correlación positiva media y como valor de sig. (Valor crítico observado) $0,012 < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación,

QUINTA También en la hipótesis 4, la correlación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Preparación y Desarrollo de la Enseñanza en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I. esta hipótesis se valida y alcanza un valor de 0,610, identificando una correlación positiva media y como el valor de sig. (valor crítico observado) $0,012 < 0,05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación,

SEXTA La correlación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Creación de Ambientes Favorables para el Aprendizaje en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I en esta hipótesis el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0.684, indicando una correlación positiva media y como valor de sig. (Valor crítico Observado) $0,008 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación.

SÉPTIMA En la hipótesis 6. Existe correlación significativa entre el Clima Institucional y la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Alumnos en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I en la presente hipótesis el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,952 identificando una correlación positiva muy fuerte y como el valor de sig., (valor crítico observado) es $0,000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación

RECOMENDACIONES

- PRIMERA** Al Director General del Centro de Formación Agrícola de Moquegua “CFAM” la programación de cursos de capacitación y/o actualización docente sobre liderazgo, socialización y participación activa y liderazgo.
- SEGUNDA** A los docentes es importante y fundamental relacionarse entre docentes por eso se recomienda una comunicación fluida para que todos estén informados sobre un mismo objetivo.
- TERCERA** Al Director General del Centro de Formación Agrícola “CFAM” de Moquegua, organizar eventos culturales, mañana deportiva o conversatorios con la finalidad de reforzar los lazos de solidaridad y mejorar el clima laboral.
- CUARTA** Es fundamental valorar y reconocer el esfuerzo de los docentes mediante actos resolutiveos e incentivarlo a la ejecución de nuevos proyectos en beneficio de la institución y de sus alumnos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alves, J. (20017). *Liderazgo y Clima Organizacional*. *Revista de psicología del deporte*.
- Chiavenato. (1984). *Comportamiento Organizacional*. México.
- Cuba Leandro, G. V. (2010). *Relación Entre Clima Institucional y Desempeño Docente en la I.E. 4021 del Distrito de Ventanilla - Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Fausto, P. C. (2014). *Clima organizacional y su incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores del MIES, Pichincha*. Pichincha: quito:UCE.
- Garcia, Y. &. (2012). *Diagnóstico de Clima organizacional del Departamento de Educacion de la Universidad de Guanajuato*. Mexico.
- Gómez. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral Docente en el Instituto de Educacion Superior Tecnológico SANTIAGO Antúnez de Mayolo-Huancayo*. Huancayo.
- López. (2017). *Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente de la Universidad de Piura*. Piura.
- Luisa Hortensia, R. D. (2010). *Realación entre el Desempeño Docente y el logro de Objetivos Educativos de Estudiantes de la EAP de Enfermería de la UNMSM*. Lima-Perú: UNMSM.
- Martin. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. España-Madrid: Recuperado de www.uab.cat/pub/educar.
- Paredes. (2016). *Relación entre Clima laboral y el Desempeño Docente dentro del aula en el nivel pre escolar de la Universidad de Anáhuac*. Anáhuac.
- Pérez. (2012). *Relación entre Clima institucional y Desempeño Docente*. Lima-Perú.
- Pérez. (2012). *Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educactivas de la Red N° 1Pachacutec-Vnetanilla*. Lima-Perú.
- Pérez. (2014). *Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del MIES, Pichincha*. Pichincha: Quito: UCE.
- SacccaCampos, J. (2015). *Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*. Lima-Perú: UNMSM.

Valdéz, H. (2009). *Manual de Buenas Practicas de Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes*. Lima-Perú: Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2009-14060.

Zaga. (2011). *Relación del Clima Institucional con el Desempeño Docente del Complejo Educativo de Huaraya*. Moho-Puno.

ANEXOS

Anexo. 1

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL PARA DOCENTES

La presente está orientada a efectuar un estudio sobre relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I.

Estimado profesor elija una de las alternativas y marque con una X según su criterio.

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. De acuerdo, 4. Totalmente en desacuerdo

N°	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	TOTALMEN	EN	DE	TOTALME
		TE EN	DESAC	ACUER	NTE DE
		DESACUER	UERDO	DO	ACUERD
		DO			O
		1	2	3	4
1.	"Existe respeto mutuo entre el personal de la institución"				
2.	"Existe relación entre el director, el personal docente, y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución"				
3.	"El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleja su propia posición."				
4.	"Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma"				
5.	"El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno"				
6.	"El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución".				
7.	"El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente."				
8.	"Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas".				
9.	"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 con sus pares, los cuales rotan según normas"				
21.	"Cuenta con una ambiente adecuado para realizar las tareas"				
22.	"La comunicación entre la comunidad educativa es abierta".				
23.	"Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos"				
DINAMICA INSTITUCIONAL					
24.	"Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y una satisfacción laboral"				
25.	"Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y moral"				

26.	"Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución."				
27.	"El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia decisión"				
28.	"El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia decisión"				
29.	"Identifica estrategias y los resuelve utilizando estrategias adecuadas"				
30.	"Es asertivo ante la existencia de un conflicto"				
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.	"Los profesores se preocupan por introducir innovaciones en sus actividades"				
36.	"Demuestra transparencia en sus actos y gestiones"				
37.	"Admite y reconoce los méritos de las personas"				

Fuente: "Gibson y sus colaboradores (1984) clima organizacional. Edgar Valdivia y gestión Vivanco. Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica. Ministerio de educación. 2003. Capacitación en gestión a Directores de instituciones educativas. Modulo relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia universidad católica del Perú, 2007".

Anexo. 2

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE PARA DOCENTES

La presente está orientada a efectuar un estudio sobre relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola de Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I.

Estimado profesor elija una de las alternativas y marque con una X según su criterio.

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. De acuerdo, 4. Totalmente en desacuerdo

	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.
		1	2	3	4
1.	"La planificación guarda relación y coherencia entre las unidades didácticas, y está en función de las necesidades e intereses de los alumnos".				
2.	"Organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa".				
3.	"Toma en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos".				
4.	"Formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los adultos"				
5.	"Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos"				
6.	"Selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los alumnos"				
7.	"Demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas de los componentes de la unidad didáctica que enseña"				
8.	"Utiliza un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos de la unidad a los alumnos"				
9.	"Hace uso de los medios de enseñanza,(laminas, maquetas, proyector multimedia , separatas) para favorecer la enseñanza aprendizaje"				
10.	Hace uso del video como recurso para las actividades de enseñanza aprendizaje				
11.	"Hace uso de programas televisados (documentales) vinculados a los contenidos de la enseñanza aprendizaje"				
12.	"Utiliza software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza"				
	CREACIÓN DE AMBIENTES FAVORABLES PARA EL APRENDIZAJE				
13.	"Se dirige en forma autoritaria a los alumnos"				
14.	"Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre miembros de su comunidad educativa"				

15.	“Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad”				
16.	“Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución”				
17.	“Respeto las opiniones y puntos de vista de sus alumnos durante sus intervenciones orales y escritas”				
18.	“Establece y mantiene normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula”				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS					
19.	“Los conocimientos que tienen los alumnos se toma en cuenta como punto de partida de su clase”				
20.	“Utiliza estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva”				
21.	“Permite reflexionar al alumno sobre sus propios aprendizajes”				
22.	“Evalúa los resultados alcanzados”				

Fuente: Ministerio de Educación de Chile (2006) Marco para la buena enseñanza. Santiago de Chile. Héctor Valdés Veloz “El desempeño del maestro y su evaluación” (2004) Ignacio Montenegro Aldana “Evaluación del desempeño docente (2003) Plan informativo sobre instrumentos del plan piloto de evaluación del desempeño docente (2009).

Anexo. 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa del clima institucional

OBJETIVO:

“Conocer la escala que presenta el clima institucional”

DIRIGIDO A:

Docentes del Centro de Formación Agrícola “CFAM” Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

BERROSPI ZAMBRANO, Edgardo Román

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
✓		


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 32854099

Anexo. 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa del Desempeño docente

OBJETIVO:

“Conocer la escala que presenta el Desempeño docente”

DIRIGIDO A:

Docentes del Centro de Formación Agrícola “CFAM” Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

BERROSPI ZAMBRANO, Edgardo Román

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
✓		


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 32854099

Anexo. 5

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa del clima institucional

OBJETIVO:

“Conocer la escala que presenta el clima institucional”

DIRIGIDO A:

Docentes del Centro de Formación Agrícola “CFAM” Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ASQUI CORI , Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
α		


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo. 6

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa del Desempeño docente

OBJETIVO:

“Conocer la escala que presenta el Desempeño docente”

DIRIGIDO A:

Docentes del Centro de Formación Agrícola “CFAM” Moquegua


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ASQUI CORI, Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
α		


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo. 7

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa del clima institucional

OBJETIVO:

“Conocer la escala que presenta el clima institucional”

DIRIGIDO A:

Docentes del Centro de Formación Agrícola “CFAM” Moquegua.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ORDOÑO ALLCA, José Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
X		

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO


Mg. JOSE LUIS ORDOÑO ALLCA
FIRMA DEL EVALUADOR
SEDE MOQUEGUA

Anexo. 8

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa del Desempeño docente

OBJETIVO:

“Conocer la escala que presenta el Desempeño docente”

DIRIGIDO A:

Docentes del Centro de Formación Agrícola “CFAM” Moquegua.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ORDOÑO ALLCA, José Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
X		

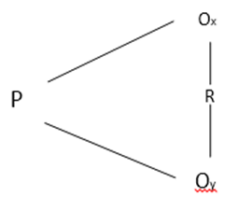
 **UCV** UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

.....
Mg. JOSE LUIS ORDOÑO ALLCA
SEDE MOQUEGUA
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo. 9

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CENTRO DE FORMACIÓN AGRÍCOLA DE MOQUEGUA “CFAM” SEMESTRE ACADÉMICO 2018-I

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre Clima Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre Clima Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I?</p>	<p>Hipótesis general Hi= Existe relación significativa entre Clima Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I Ho=No existe relación significativa entre Clima Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I</p>	<p>Variable 1 Clima Institucional</p> <p>Variable 2 Desempeño Docente</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Correlacional</p> 
<p>Problemas específicos 1.¿Qué relación existe entre la dimensión Comportamiento Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I? 2.¿Qué relación existe entre la dimensión Capacidad Organizacional y</p>	<p>Objetivos específicos 1.Determinar la relación que existe entre la dimensión Comportamiento Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I 2. Determinar la relación que existe entre la dimensión Capacidad Organizacional y</p>	<p>Hipótesis específicas Hi= Existe relación significativa entre la dimensión Comportamiento Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I? Ho= ¿No existe relación significativa entre la dimensión Comportamiento Institucional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Agrícola Moquegua “CFAM” semestre académico 2018-I. Hi= Existe relación significativa entre la dimensión Capacidad Organizacional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Docente en el Centro de</p>	<p>Comportamiento Institucional</p> <p>Capacidad Organizacional</p> <p>Dinámica Institucional</p>	<p>No experimental</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN La población estará conformada por los docentes del Centro de</p>

<p>Desempeño docente en el Centro de Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I.</p> <p>3.¿Qué relación existe entre la dimensión Dinámica Institucional y Desempeño Docente en el Centro de formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I?</p> <p>4.¿Qué relación existe entre Clima Institucional y la dimensión Preparación y Desarrollo de la Enseñanza en el Centro de Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I?</p> <p>5. Qué relación existe entre Clima Institucional</p>	<p>Desempeño Docente en el Centro de Formación Docente en el Centro de Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la dimensión Dinámica Institucional y Desempeño Docente en el Centro de formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I.</p> <p>4.Determinar la relación que existe entre Clima Institucional y la dimensión Preparación y Desarrollo de la Enseñanza en el Centro de Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I</p> <p>5.Determinar la relación que existe entre Clima</p>	<p>Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I. Ho= NO existe relación significativa entre la dimensión Capacidad Organizacional y Desempeño Docente en el Centro de Formación Docente en el Centro de Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I.</p> <p>Hi= Existe relación significativa entre la dimensión Dinámica Institucional y Desempeño Docente en el Centro de formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I Ho= NO existe relación Significativa entre la dimensión Dinámica Institucional y Desempeño Docente en el Centro de formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I.</p> <p>Hi= Existe relación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Preparación y Desarrollo de la Enseñanza en el Centro de Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I. Ho=No existe relación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Preparación y Desarrollo de la Enseñanza en el Centro de Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I.</p>	<p>Preparación y desarrollo de la enseñanza</p> <p>Creación de ambientes favorables para el aprendizaje</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos</p>	<p>Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre Académico 2018-I.</p> <p>MUESTRA La muestra serán 16 docentes que es la población total de docentes.</p> <p>TÉCNICAS INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Cuestionario <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.</p> <p>Se procederá a recolectar la información, tabularla, organizarla y cuantificarla para obtener los gráficos que nos ayudaran a comprender la información.</p> <p>Utilizaremos cuadros de frecuencia y diagramas para entender los métodos de análisis de datos.</p>
--	---	---	---	--

<p>y la dimensión Creación de Ambientes Favorables para el Aprendizaje de los alumnos en el Centro de Formación agrícola Moquegua "CFAM" 2018-I?</p> <p>6. ¿Qué relación existe entre Clima Institucional y la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los alumnos en el Centro de Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I?</p>	<p>Institucional y la dimensión Creación de Ambientes Favorables para el Aprendizaje de los alumnos en el Centro de Formación agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I</p> <p>6. Determinar la relación que existe entre Clima Institucional y la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los alumnos en el Centro de Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I</p>	<p>Hi=Existe relación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Creación de Ambientes Favorables para el Aprendizaje de los alumnos en el Centro de Formación agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I.</p> <p>Ho= No existe relación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Creación de Ambientes Favorables para el Aprendizaje de los alumnos en el Centro de Formación agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I.</p> <p>Hi= Existe relación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los alumnos en el Centro de Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I.</p> <p>Ho= No existe relación significativa entre Clima Institucional y la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los alumnos en el Centro de Formación Agrícola Moquegua "CFAM" semestre académico 2018-I</p>		
---	---	---	--	--

Anexo. 10

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

TEMA: CLIMA INSTITUCIONAL EN EL CENTRO DE FORMACIÓN AGRÍCOLA MOQUEGUA “CFAM” SEMESTRE ACADÉMICO 2018-I

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de valorización
Variable 1. Clima Institucional	Valdés (2004) dice, en un ambiente de relaciones afectivas y de respeto habrá muchas posibilidades de estimular mejor a un niño. La comunicación no debe ser autoritaria, debe ser afectiva , agradable y armoniosa, con el ejemplo y la comunicación el niño aprende mejor las cosas	Se define como la forma de convivencia en el trabajo , esta variable se evaluará mediante un cuestionario que estará compuesto por 37 ítems, aplicados a 16 docentes a los cuales se les evaluará en 3 dimensiones	Dimensión 1 Comportamiento Institucional Dimensión 2 Capacidad organizacional Dimensión 3 Dinámica Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra respeto a los demás • Asume compromisos y es leal a su vez • Asume su profesionalismo • Propicia trabajos en equipo • Demuestra capacidad para tomar decisiones y liderazgo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo
Variable 2. Desempeño Docente	Wilson (1992) define como, el buen desempeño profesional de los profesores así como de cualquier profesional y se define por lo que sabe y puede hacer	El desempeño docente es el despliegue de las capacidades profesionales, desarrollo de la enseñanza, elaboración y preparación de material educativo desarrollado en ambientes favorables para la enseñanza-aprendizaje de los alumnos, la presente variable se evaluará	Dimensión 1 Preparación y Desarrollo de la Enseñanza Dimensión 2 Creación de Ambientes Favorables para el Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza el proceso enseñanza-aprendizaje • Prepara las actividades pedagógicas • Promueve la construcción de ambientes 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.de acuerdo 4.totalmente de acuerdo

		mediante un cuestionario que consta de 22 preguntas a 16 docentes, así mismo la variable estará constituida por 3 dimensiones	Dimensión 3 Enseñanza para el Aprendizaje de los Alumnos	adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> • Promueve la práctica de los valores en la comunidad educativa • Se autoevalúa 	
--	--	---	--	---	--



CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CFAM- MOQUEGUA, HACE CONSTAR:

Que el Ing. Jorge Richard huacho manchego, docente de nuestra casa superior de estudios, aplicó las encuestas de clima institucional y desempeño docente del proyecto de investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CENTRO DE FORMACIÓN AGRÍCOLA DE MOQUEGUA "CFAM" SEMESTRE ACADÉMICO 2018-I**, dichas encuestas se aplicaron a todo el personal docente de nuestra casa superior de estudios.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado.

Moquegua, 20 de julio del 2018

c.c. archivo

The stamp is circular with the text "I.E.S.T.P. CENTRO DE FORMACIÓN AGRÍCOLA MOQUEGUA" around the perimeter and "DIRECCIÓN GENERAL" in the center. To the right of the stamp is a large, blue ink signature. Below the signature, the text reads: "Ing. Mauro Arocupita Castillo DIRECTOR GENERAL I.E.S.T.P. CFAM MOQUEGUA".

Anexo. 12



AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Visto la solicitud de autorización para la aplicación de una encuesta de clima institucional y otra de desempeño docente en el IESTP CFAM presentada por el **Ing. Jorge Richard Huacho Manchego** indicando además que dicha información será utilizada como parte del estudio que viene realizando el mencionado profesional para la obtención del grado de Maestro en la Universidad Cesar Vallejo en la ciudad de Moquegua.

Esta dirección, considerando que dichas encuestas son con fines académicos y que al finalizar el estudio el responsable hará llegar la interpretación de los resultados, **AUTORIZA LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA** previa coordinación con los docentes involucrados en el estudio.

Moquegua, 20 de junio del 2018.

Atentamente;

Ing. Mauro Arocúguez Castillo
DIRECTOR GENERAL IESTP CFAM
MOQUEGUA

The signature is a large, blue, cursive scribble. To its left is a circular official stamp with the text: "I.E.S.T.P. CENTRO DE FORMACIÓN AGRÍCOLA MOQUEGUA", "CFAM", and "DIRECCIÓN GENERAL MOQUEGUA".