



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Institucional y Desempeño Docente en la Red  
Educativa de Colca – Huancavelica 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Mg. Buendía Alfaro Yonner Oscar

**ASESOR:**

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad Educativa

**PERU-2019**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr. Vera Samaniego Efraín Teódulo  
Presidente

---

Dr. Medrano Reynoso Esteban  
Secretario

---

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo  
Vocal

### **DEDICATORIA:**

A mí adorada madre por ser el motivo de mis logros, que en cada meta que obtengo manifiesta de manera sarcástica ***“hijo mío recién porque tardaste tanto no vaya hacer que la edad te gane...”*** palabras sabias que me alientan que no debo dejar que el tiempo me haga viejo, sin antes de lograr tus metas gracias madre.

**Yonner.**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad de seguir superándonos en el aspecto académico y profesional.

A la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo por haberme brindado la oportunidad de formarme y crecer más, profesionalmente.

A los directores y personal docente de las diferentes instituciones de los diferentes niveles de la Red Educativa de Colca – Huancavelica; por su apoyo incondicional en la aplicación de mi tesis.

Finalmente, a toda mi familia en especial a mí madre por ser el motor que incentiva a la familia a seguir adelante.

**El autor.**

## DECLARACION JURADA

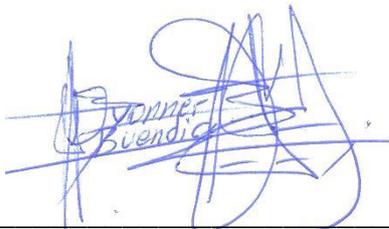
Yo, Buendia Alfaro Yonner Oscar estudiante del Programa de Doctorado en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 20087928, con la tesis titulada: “Clima institucional y desempeño docente en la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido plagiada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, marzo del 2019.



---

Yonner Oscar Buendia Alfaro  
DNI N° 20087928

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros Del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Clima institucional y desempeño docente en la Red Educativa de Colca Huancavelica 2018”, con la finalidad de Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el desempeño docente de la Red Educativa de Colca Huancavelica 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**El Autor.**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaracion jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice tablas	ix
Índice figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
SOMMARIO	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación del estudio	39
1.6. Hipótesis	42
1.7. Objetivos	43
II. MÉTODO	44
2.1. Diseño de investigación	45
2.2. Variables, operacionalización	46

2.3. Población y muestra	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5. Métodos de análisis de datos	55
2.6. Aspectos éticos	56
III. RESULTADO	58
IV. DISCUSIÓN	78
V. CONCLUSIONES	83
VI. RECOMENDACIONES	84
VII. PROPUESTA	86
VIII. REFERENCIAS	96
ANEXO	105
Anexo N°01: Matriz de consistencia	
Anexo N°02: Instrumentos	
Anexo N°03: Validez de los instrumentos	
Anexo N°04: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	
Anexo N°05: Base de datos	

## ÍNDICE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Nivel del Clima institucional en la red educativa colca Huancavelica 2018.	59
Tabla 2: Resultados de la dimensión participación democrática	60
Tabla 3: Resultado de la dimensión comunicación efectiva	61
Tabla 4: Resultados de la dimensión relaciones interpersonales	62
Tabla 5: Resultado de la dimensión Normas consensuadas	63
Tabla 6: Nivel de Desempeño Docente	65
Tabla 7: Resultado de preparación para el aprendizaje	66
Tabla 8: Resultado del cuestionario enseñanza para el aprendizaje	67
Tabla 9: Resultado del cuestionario de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	68
Tabla 10: Resultado de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	69
Tabla 11: Interpretación de los valores en el coeficiente de correlación	71
Tabla 12: Correlaciones entre gestión del clima institucional y desempeño docente	71
Tabla 13: Correlaciones entre la participación democrática y la preparación del aprendizaje	72
Tabla 14: Correlaciones entre comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje	72
Tabla 15: Correlaciones entre las relaciones interpersonales y la participación en la gestión de la escuela	73
Tabla 16: Correlaciones entre las normas consensuadas y el desarrollo profesional	73

## ÍNDICE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Nivel de clima institucional	60
Figura 2: Resultado de la dimensión participación democrática.	61
Figura 3: Resultado de la dimensión comunicación efectiva	62
Figura 4: Resultados de la dimensión relaciones interpersonales	63
Figura 5: Resultado de la dimensión Normas consensuadas	64
Figura 6: Nivel de Desempeño Docente	66
Figura 7: Resultado de preparación para el aprendizaje	67
Figura 8: Resultado del cuestionario enseñanza para el aprendizaje	68
Figura 9: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	69
Figura 10: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	70

## RESUMEN

El desarrollo de la investigación: Clima institucional y desempeño docente en la Red Educativa de Colca Huancavelica 2018, se formuló el problema general ¿De qué manera se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en la Red educativa de Colca Huancavelica 2018? El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el clima institucional con el desempeño docente en la red educativa de Colca Huancavelica 2018. La hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre el clima institucional con el desempeño docente en la red educativa de Colca Huancavelica 2018.

La investigación obedece al enfoque cuantitativo, se aplicó utilizó el método científico y descriptivo, diseño correlacional, se determinó la relación existente entre dos variables, el muestreo fue No probabilístico de forma intencional, y la muestra estuvo conformado por 70 docentes, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Los instrumentos presentan una validez del 95% y una confiabilidad de 0,809 para la primera variable siendo de excelente confiabilidad y de 0,811 para la segunda variable siendo de excelente confiabilidad.

Existiendo una relación directa y significativa entre la participación democrática y la preparación para el aprendizaje. Existe relación directa y significativa entre la comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje. Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la participación en la gestión de la institución. Existe relación directa y significativa entre las normas consensuadas y el desarrollo profesional de los docente de la Red Educativa Colca-Huancavelica 2018. Se utilizó el coeficiente de correlación la Rho de Spearman con un resultado de 0,691 y a su vez se empleó la “t” de Student. Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica ( $7,883 > 1,96$ ).

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la Red Educativa Colca-Huancavelica, 2018 con un nivel de significancia de 0,05;  $\rho = 0,691$  y “t” calculada mayor que “t” teórica ( $7,883 > 1,96$ ).

**Palabras Clave:** Clima institucional, desempeño docente.

## ABSTRACT

The development of the research: Institutional climate and teaching performance in the Educational Network of Colca Huancavelica 2018, the general problem was formulated. How is the institutional climate related to the teaching performance in the Educational Network of Colca Huancavelica 2018? The general objective was to determine the relationship between the institutional climate and teacher performance in the educational network of Colca Huancavelica 2018. The general hypothesis: There is a direct and significant relationship between the institutional climate and teaching performance in the educational network of Colca Huancavelica 2018

The research is based on the quantitative approach, applied the scientific and descriptive method, correlational design, the relationship between two variables was determined, the sampling was intentionally non-probabilistic, and the sample consisted of 70 teachers, the technique used was the survey and as an instrument the questionnaire was used. The instruments present a validity of 95% and a reliability of 0.809 for the first variable being of excellent reliability and 0.811 for the second variable, being of excellent reliability.

There is a direct and significant relationship between democratic participation and preparation for learning. There is a direct and significant relationship between effective communication and teaching for learning. There is a direct and significant relationship between interpersonal relationships and participation in the management of the institution. There is a direct and significant relationship between the agreed standards and the professional development of teachers of the Educational Network Colca-Huancavelica 2018. Spearman's Rho correlation coefficient was used with a result of 0.691 and in turn the "t" of Student Since the calculated t is greater than the theoretical t ( $7,883 > 1.96$ ).

It is concluded that there is a direct and significant relationship between the organizational climate and teaching performance in the Educational Network Colca-Huancavelica, 2018 with a level of significance of 0.05;  $\rho = 0,691$  and calculated "t" greater than theoretical "t" ( $7,883 > 1.96$ ).

**Keywords:** Institutional climate, teaching performance.

## SOMMARIO

Lo sviluppo della ricerca: clima istituzionale e prestazioni insegnante nel Colca Huancavelica Educational Network 2018, il problema generale come il clima istituzionale è legato al rendimento degli insegnanti nella rete educativa Colca Huancavelica 2018 è stata formulata? L'obiettivo generale è stato quello di determinare la relazione tra il clima istituzionale con prestazioni degli insegnanti alla rete di istruzione del Colca Huancavelica 2018. La ipotesi generale: Esiste una relazione diretta e significativa tra il clima istituzionale con prestazioni degli insegnanti alla rete di istruzione di Huancavelica Colca 2018.

La ricerca riflette l'approccio quantitativo è stato applicato l'uso metodo scientifico e descrittivo, disegno correlazionale, la relazione tra due variabili è stato determinato, il campionamento non era probabilistico intenzionalmente, e il campione era composto di 70 insegnanti, la tecnica utilizzata è stata il sondaggio e come strumento è stato utilizzato il questionario. Gli strumenti hanno una validità di 95% e un'affidabilità di 0,809 per la prima variabile essendo eccellente affidabilità e 0,811 per la seconda variabile essendo eccellente affidabilità.

Esiste una relazione diretta e significativa tra partecipazione democratica e preparazione all'apprendimento. Esiste una relazione diretta e significativa tra comunicazione efficace e insegnamento per l'apprendimento. Esiste una relazione diretta e significativa tra le relazioni interpersonali e la partecipazione alla gestione dell'istituzione. C'è un rapporto diretto e significativa tra standard di consenso e lo sviluppo professionale degli insegnanti Educational Network Colca-Huancavelica 2018. coefficiente di correlazione di Spearman Rho con un punteggio di 0,691 è stato utilizzato e, a sua volta la "t" è stata utilizzata per studente. Poiché la t calcolata è maggiore della t teorica ( $7.883 > 1.96$ ).

Si è concluso che esiste una relazione diretta e significativa tra il clima organizzativo e le prestazioni didattiche nella Rete educativa Colca-Huancavelica, 2018 con un livello di significatività di 0,05;  $\rho = 0,691$  e "t" calcolati maggiore di "t" teorico ( $7,883 > 1,96$ ).

**Parole chiave:** Clima istituzionale, performance didattica.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En estos tiempos de la cibernética, producto del avance de la ciencia y tecnología ha modificado de raíz las viejas tendencias y/o paradigmas donde el fenómeno de la globalización y el avance tecnológico, conlleva a implementar formas de organización adecuadas para ser competitivos y ubicarnos en la nueva lógica de la competencia calidad y excelencia, hoy en día ya no es posible ser un elemento pasivo o depositario de conocimiento sino de aplicarlo para el beneficio de la sociedad a través de la educación con el único fin de buscar la mejora de la educación y contribuir a la sociedad que con una organización adecuada se logra mejores desempeños en los diferentes campos del saber, con el clima adecuado, democrático, consensuado tienen mejores resultados tanto en el aspecto político, económico y social. En generando así problemas en todos los países, acentuándose más en los países en vías de desarrollo; afectando en este caso específico a la educación, dando lugar en el cambio de reformas educativas con la intervención de organizaciones internacionales con miras de mejorar la calidad educativa.

Marcelo (2009, p. 18), al respecto señala "(...) La sociedad necesita buenos profesores cuya práctica profesional cumpla los estándares profesionales de calidad que aseguren el compromiso de respetar el derecho que los alumnos tienen de aprender". A este mismo, la cumbre de

Johannesburgo en el año 2002 amplía a esta visión, señalando que en ella radica la base de la justicia social, pilar insustituible para el desarrollo sostenible.

Lo que significa, que la educación es el agente determinante de la transición hacia el desarrollo sostenible, por su poder de hacer progresar las capacidades de las personas y de transformar en realidades sus aspiraciones concernientes a la sociedad.

En nuestro país, lamentablemente se hicieron transferencias de tecnologías y corrientes pedagógicas, que no han sido de acuerdo a la realidad de nuestra sociedad, que es pluricultural, provocando el rechazo y el divisionismo en el Magisterio Nacional, generando un clima institucional hostil o desfavorable en la mayoría de los docentes de Instituciones Educativas de educación básica regular.

Dentro de este contexto, la noción de clima institucional se refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores respecto al trabajo, al ambiente físico en que se desarrollan las actividades laborales, las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

El concepto de clima organizacional o institucional nos permite ampliar la perspectiva de análisis de una institución a una visión más global, integrando el ambiente laboral como una variable sistemática que impacta en el logro de los objetivos estratégicos.

Considerando, al clima institucional como la percepción que los docentes y directivos se forman de la institución a la que pertenecen, percepción que incide directamente en el desempeño docente.

La importancia del clima social radica, en que influye en las personas en su conducta y en sus sentimientos. Cuando la gente alude a su medio laboral la palabra clima es una de las más frecuentes nombradas. Su uso asiduo en el lenguaje diario permite entrever que apunta a algo que es actualmente importante para las personas. (Chian, Martín, & Núñez, 2010, P. 23).

La especial importancia de un diagnóstico del Clima Organizacional de una institución reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. A su vez, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales de los trabajadores y las características de la organización.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.

El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. Las características de la organización generan un determinado Clima institucional.

Este clima repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

El clima institucional es, pues, un aspecto determinante para la productividad de las instituciones u organizaciones. Muchas instituciones dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos, personal administrativo y docentes por igual.

Los nuevos empleados, suelen llegar con mucho entusiasmo y con ciertas expectativas sobre la institución, sus actividades y sus colegas de trabajo; sin embargo, todo se viene abajo cuando no encuentran el clima institucional adecuado para su desempeño profesional.

Ante esta situación, identificar y fortalecer los factores que intervienen en la creación de un clima institucional favorable o motivante se convierten en asuntos clave para la productividad de la institución.

Clima organizacional, es un tema de gran importancia hoy en día para todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. Tal es el caso del sector salud:

Clima organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (MINSAL, 2009, p.16)

Partiendo de esta definición, para la gestión de las instituciones educativas públicas, el clima institucional constituye una categoría laboral efectiva que tiene efectos muy poderosos tanto en el desempeño (rendimiento), como para los comportamientos (actitudes) de los docentes y del personal en general.

Como se ha podido apreciar el Clima institucional influye notablemente en la eficiencia y productividad de una organización. Por esta razón consideramos de suma importancia llevar a cabo un estudio destinado a identificar la relación entre clima institucional y desempeño docente en red educativa de colca huancavelica 2018.

En el caso específico, en la red educativa de colca huancavelica 2018 se evidenció, la existencia de conflictos entre grupos de docentes, quienes enfrentados actuaban sin importar el resultado que involucre su accionar, haciendo prevalecer sus intereses personales, generándose desde ya un clima institucional hostil y desfavorable.

Asumimos que las instituciones con mejor clima organizacional presentarán correlativamente mejores rendimientos de desempeño docente y las instituciones con clima institucional desfavorable presentarán bajos niveles de desempeño docente.

En conclusión Los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

En la asociación que se viene efectuando en la gestión moderna entre la productividad del capital humano y el clima laboral, el clima se constituye cada vez más en un factor que refleja las facilidades o dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su productividad o para encontrar su punto de equilibrio. Por lo tanto evaluando el clima laboral lo que se está haciendo es determinar qué tipo de dificultades existen en una organización a nivel de recursos humanos y organizacionales, que actúan facilitando o dificultando los procesos que conducirán a la productividad de los trabajadores y de todo el sistema organizacional.

## **1.2. Trabajos previos**

Para la presente tesis se ha revisado diversos trabajos de investigación que están referidos a estudios sobre el tema de investigación, cada uno de ellos tienen contribuciones muy importantes para la investigación, por lo que se considera como antecedentes los aportes de las siguientes investigaciones tanto a nivel internacional, a nivel nacional y a nivel local. Las cuales se mencionan a continuación:

A nivel internacional, se consultaron los siguientes trabajos de investigación:

Luengo (2016), en su tesis denominada: *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*, en la universidad de Zulia en Venezuela, para optar el título de magister scientiarum en educación, mención gerencia de organización educativa.

Su interrogante de investigación fue: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de docentes en centros de educación inicial de las parroquias La Sierrita y Ricaurte del municipio Mara, estado de Zulia?, Su objetivo principal fue: Analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de docentes en centros de educación inicial de las parroquias La Sierrita y Ricaurte del municipio Mara, estado de Zulia. No planteó hipótesis.

La autora llegó a la siguiente conclusión: Cuyo método general empleado fue el científico, de tipo descriptivo-correlacional, enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo. La técnica utilizada fue la encuesta. Su población estuvo conformado por 49 docentes.

La investigadora arriba a la conclusión siguiente: En los centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula a los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en un desempeño laboral manifestando monotonía en el día a día. La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa.

Garcia (2009), publicó en la revista Cuadernos de Administración, de la Universidad del Valle de Colombia, su investigación titulado: *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*, indica que luego de haber realizado una investigación teórica, con una aproximación conceptual desde diferentes autores, que ayudaron a evidenciar en los cambios organizacionales y con la utilización de diferentes herramientas para su medición, concluye indicando:

El clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización.

A nivel nacional se consultó las siguientes investigaciones:

Sacsa (2010), en su tesis denominada: *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres*, para optar el grado de magister en educación en la UNMSM. Llegando a las siguientes conclusiones:

La investigación fue de tipo básico, diseño no experimental y de corte transversal. El problema general: ¿Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres?

Su objetivo general: Determinar y evaluar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres, y su hipótesis: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres.

Su muestra en docentes fue de 157 docentes y 10 estudiantes. La investigadora arriba a la siguiente conclusión: La correlación conjunta arrojó 0.768 que caracteriza a un clima institucional bueno, lo que significa que existe relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docente de los centros de educación básica alternativa CEBAs del Distrito de San Martín de Porres.

Barriga (2016), en su tesis denominado: *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza*, para obtener el grado académico magister en educación en la UNMSM. Arribando a las siguientes conclusiones:

La investigación científica que realizó es básica, correlacional, causal no experimental, de diseño transeccional, correlacional, causal, Bivariada transversal y con una muestra de 40 docentes de dicha universidad. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios de acuerdo a las variables.

El problema general: ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño de los docentes de la universidad Jaime Bausate y Meza Jesús María Lima 2016? Su objetivo: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de la universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. Su hipótesis: El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016.

Llegando a las siguientes conclusiones: El coeficiente de correlación Rho de Spearman es buena de 0,755 y el valor es 0,001, por lo tanto existe una relación directa y significativa menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que sugiere que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza.

A nivel regional se tiene las siguientes investigaciones:

Huacho (2015), en su tesis denominada: *Clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas primarias del distrito de Llaylla – Satipo*. Para optar el grado académico de magister, en la Universidad César Vallejo. Quien arribó a las siguientes conclusiones:

La investigación fue de tipo experimental con diseño correlacional, presenta una muestra de población universal de 20 docentes participantes y un muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos, se utilizó los cuestionarios. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables, para luego aplicar la estadística inferencial y la prueba Rho de Spearman como prueba estadística de verificación de hipótesis.

El problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Llaylla Satipo 2015? Su objetivo general: Determinar la relación entre el clima orhganizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Llaylla Satipo 2015? Su hipótesis: Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño

docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Llaylla – Satipo- 2015?

Arribando a la siguiente conclusión; existe una correlación directa media entre el clima organizacional y el desempeño docente, en docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Llaylla – Satipo 2015, con un coeficiente de Rho de Spearman (0,546)

Huamán (2014), en su tesis denominado: *El clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa “Joaquín Capelo”, La Merced Chanchamayo 2014*. Para optar el grado académico de magister en educación, en la universidad Cesar Vallejo. Llegando a las siguientes conclusiones:

Para la investigación se utilizó el método hipotético – deductivo, el tipo de investigación es básica, con un diseño correlacional. La población estuvo constituida por 54 docentes, se aplicó la técnica del muestro censal. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumentos los cuestionarios.

El problema general: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa Joaquín Capelo La Merced Chanchamayo 2014. Su hipótesis: El clima institucional está relacionada directamente con el desempeño docente de la institución educativa Joaquín Capelo La Merced Chanchamayo 2014. Su objetivo de investigación: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa “Joaquín Capelo”, La Merced – Chanchamayo 2014.

Llegando a la siguiente conclusión: existe relación entre ambas variables pues el valor obtenido por el “p” valor (sig) es de 0.003, es decir se afirma al 95% de probabilidad estadística que existe relación entre clima institucional y el desempeño docente.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

Todo proceso de investigación debe ser sustentado con bases teóricas que permitan delimitar con precisión los aspectos relacionados con las variables objeto de estudio, las dimensiones y los indicadores.

Al respecto Tamayo (2004), considera cuando el investigador selecciona los elementos que a su inicio son representativos, esto influye en que lo que se quiere estudiar, exige un conocimiento previo para sustentar lo que se investiga. En este contexto de ideas, para sustentar los objetivos de la investigación se puede hacer referencia a los siguientes fundamentos teóricos que están relacionados de manera directa e indirecta de la presente investigación.

Teoría del clima organizacional de Likert, citado por Brunet (1987), establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

#### Clima institucional

Según cornejo (2001 pg.6) la percepción que tiene los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar a nivel de aula o centro y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan.

#### Definición operacional

Es la percepción de los docentes sobre la institución educativa, se caracteriza por considerarla un lugar acogedor que brinda oportunidades para el desarrollo de las habilidades y competencias.

#### Desempeño docente

Según Huerta ( 2001 p79 ) como el conjunto de normas que establecen las funciones deben desempeñar los docentes dar cumplimiento a su importante como orientadores de las generaciones futuras constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función de enseñar el profesional docente es sujeto actuante en un contexto.

Definición operacional.

Capacidad para planificar, dirigir, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza- aprendizaje

Según Robbins (2009, p.176), cita la teoría de la jerarquía de las necesidades enunciada por Abraham Maslow:

Fisiológicas. Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales. Seguridad. Están al cuidado y protección contra los daños físicos y emocionales. Sociales. Afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad. Estima. Quedan incluidos factores de estimación internos como el respeto de sí, la autonomía y el logro; y factores externos de estimación, como el status, el reconocimiento y la atención.

Autorrealización. Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: se incluyen el crecimiento, el desarrollo del potencial propio y la autorrealización.

Maslow, clasifico las cinco necesidades en órdenes mayores y menores. Las fisiológicas y de seguridad las describió como necesidades de orden inferior, y las sociales, de estima y de autorrealización como necesidades de orden superior, refiriéndose, que conforme uno se satisface lo bastante de cada una de estas necesidades, la siguiente se vuelve dominante.

Robbins (2009), cita a Douglas McGregor, quien propuso dos tipos de suposiciones sobre las personas, teoría X y la teoría Y. En la primera, prevalece la creencia tradicional de que el hombre es perezoso por naturaleza, poco ambicioso y que tratará de evitar la responsabilidad. Es necesaria una supervisión constante, son la causa principal de que los trabajadores adopten posturas defensivas y se agrupen para dañar al sistema siempre que les sea posible.

La teoría Y, supone que el trabajo es una actividad humana natural, capaz de brindar placer y realización personal. Según la teoría Y, la tarea principal de un administrados consiste en crear un clima favorable para el crecimiento y desarrollo de la autonomía, la seguridad en sí mismo y la

actualización personal a través de la confianza y mediante la reducción de la supervisión al mínimo.

Esta segunda categoría se relaciona más con la dinámica del proceso motivador. La nueva concepción de la teoría Y considera que las personas tienen motivación básica potencial para desarrollarse, patrones de comportamiento adecuados y están plenamente capacitados para asumir responsabilidades.

Según Brunet (1987), dentro del concepto de clima organizacional subyace dos grandes escuelas de pensamiento: escuela gestalt y funcionalista.

La primera de ellas es la escuela de gestalt, la cual se encuentra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo. Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel de pensamientos. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo.

Para la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodean y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Es preciso mencionar que la escuela gestalista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

Como regla general, cuando la escuela gestalista y la funcionalista se aplican al estudio del clima organizacional, estas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (equilibrio), las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de

conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que lo rodea.

Por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de sus organización, tendrá tendencia a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que, para el dicho clima requiere un acto defensivo.

Las definiciones de climas en las organizaciones son muy numerosas y diversas:

Sandoval (2004), cita a Forehand y Gilmer, del enfoque estructuralista de quienes definen al clima organizacional como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman. De igual modo cita a Halpin y Crofts, como representantes del enfoque subjetivo que define al clima organizacional como la opinión que el empleado se forma de la organización.

Así mismo cita Litwin y Stringer, como representantes del enfoque estructural y subjetivo que definen al clima organizacional como los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada. De igual modo cita a Waters, representante del enfoque de síntesis, quien relaciona los términos propuestos por Halpins y Grofts, y Litwin y Stringer, a fin de encontrar similitudes y define el clima como las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.

Según Brunet (1987), quien señala a los investigadores estadounidenses (James y Jones, 1974), que han circunscrito muy bien la problemática al identificar tres modos diferentes de investigación, no mutuamente excluyentes del clima: la medida múltiple de atributos organizacionales, la medida perceptiva de los atributos organizacionales y la medida perceptiva de los atributos individuales.

La medida múltiple de los atributos organizacionales considera al clima como un conjunto de características que: Describen una organización y la distinguen de otras (productos, servicios, organigrama, orientación económica); Son relativamente estables en el tiempo; e Influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización.

La medida perceptiva de los atributos organizacionales, dentro de esta óptica está definido como una serie de características: Que son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos) y que pueden ser deducidas según la forma en que la organización y/o sus unidades (departamentos) actúan (consciente o inconscientemente) con sus miembros y con la sociedad.

En la medida perceptiva de los atributos individuales, representa más bien una definición deductiva del clima organizacional que responde a la polémica que vincula la percepción del clima a los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados y considera incluso su grado de satisfacción. Lo que significa que el individuo percibe el clima organizacional únicamente en función de las necesidades que la empresa le puede satisfacer.

Esta definición reagrupa entonces aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensa y de castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.

A continuación, se presentan las definiciones de clima organizacional:

Clima organizacional es la calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorables (cuando es frío y desagradable). Se refiere al ambiente que existe en la organización como consecuencia del estado motivacional de las personas, (Chiavenato I. 2009, p.491).

Se entiende que el clima organizacional está estrechamente ligado con la motivación de los miembros de la organización. Si la motivación de éstos

es elevada, el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes.

El campo de estudio que se ocupa de las acciones (conductas) de las personas en el trabajo se llama comportamiento organizacional (CO). Buena parte de lo que conforma hoy el campo de la administración de los recursos humanos, así como las ideas contemporáneas sobre motivación, liderazgo, confianza, trabajo en equipo y manejo de conflictos, procede de la investigación del comportamiento organizacional. (Robbins, 2009, p. 33)

El Comportamiento organizacional dicho de otro modo es la ciencia que estudia el comportamiento de los individuos. Su objetivo de esa disciplina es mostrar la importancia que cada miembro representa en una organización.

Clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad. El clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico, (Brunet, 1987, p.12)

Según el autor, afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Guillerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento Gestalt y la escuela funcionalista.

El concepto de clima remite una serie de aspectos propios de la organización, se trata de un concepto multidimensional, a referencia de otros que están referidos a procesos específicos que tiene lugar en la organización, tales como el poder el liderazgo, el conflicto o las comunicaciones. (Rodríguez, 2007, p.146).

De acuerdo a las definiciones vertidas por los autores, las definiciones del clima institucional explican que el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.

El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral e intervienen entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Clima organizacional es el conjunto de percepciones compartidas por los empleados respecto de su entorno laboral.

El clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior. El clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

#### Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima institucional son diversos planteadas por cada investigador, desde hace muchos años atrás. Son las características susceptibles a ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Solo citaremos a algunos y con menos números de dimensiones:

Rodríguez (2007), cita a Litwin y Stringer, quienes consideran seis dimensiones: Estructura organizacional: reglamentos, deberes y normas que la organización establece, según son percibidos por sus miembros. Remuneraciones: nivel de aceptación de los sistemas de recompensas existentes y reconocimiento de la relación existente entre tarea y remuneración.

Responsabilidad: grado en que la organización es percibida como otorgando responsabilidad y autonomía a sus miembros. Riesgos y toma de decisiones: grado en que las diferentes situaciones laborales ofrecen la posibilidad de asumir riesgos y adoptar decisiones. Apoyo. Percepciones que tienen los miembros de la organización de sentirse apoyados por su grupo de trabajo Conflicto: nivel de tolerancia al conflicto que puede tener un miembro de la organización.

Rodríguez (2007), cita a Likert quien considera ocho dimensiones:

Estilo de autoridad: forma en que se aplica el poder dentro de la organización; Esquema motivacionales: métodos de motivación utilizados en la organización; Comunicaciones: formas que adopta la comunicación en la organización y estilos comunicacionales preferidos; Proceso de influencia: métodos utilizados en la organización para obtener adhesión a las metas y objetivos de la organización; Procesos de toma de decisiones: forma del proceso decisional, criterios de pertinencia de las informaciones utilizadas en él, criterios de decisión y de distribución de las tareas decisionales y de ejecución; Procesos de planificación: modos de determinación de los objetivos y de los pasos para lograrlos; Proceso de control: formas en que el control se distribuye y se realiza en lo organización; Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento: métodos utilizados para definir estos objetivos y grados de adecuación percibidos entre los objetivos así definidos y lo deseado por los miembros de la organización.

Según Chiavenato (2007), considera seis dimensiones:

Estructura organizacional: puede imponer límites o libertad de acción para las personas, por medio de orden, restricciones y limitaciones impuestas en la situación de trabajo, como reglas, reglamentos, procedimientos, autoridad especialización, etc. cuanto más libertad, tanto mejor clima; Responsabilidad: puede cohibir o incentivar la conducta de las personas por medio de dependencia del superior, negación de la iniciativa personal, restricción en cuanto a decisiones personales, etc. cuanto más se incentiva, tanto mejor el clima organizacional;

Riesgos; la situación de trabajo puede ser esencialmente protectora para evitar riesgos o puede ser una fuerza que impulsa a asumir desafíos nuevos y diferentes, cuanto más se impulsa, tanto mejor el clima; Recompensas: la organización puede enfatizar críticas y sanciones como puede estimular recompensas e incentivos por el alcance de resultados, dejando el método de trabajo a criterio de cada persona. Cuanto más se estimula las recompensas e incentivos, tanto mejor el clima.

Calor y apoyo: La organización puede mantener un clima frío y negativo de trabajo, al igual que puede crear calor humano, compañerismo y

apoyo a la iniciativa personal y grupal. Cuando más cálida sea la organización, tanto mejor será su clima. Conflicto. La organización puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes, como puede incentivar diferentes puntos de vista y administrar los conflictos que se derivan por medio de la confrontación. Cuanto más incentivos a diferentes puntos de vista, tanto mejor el clima.

Brunet (1987, p. 21), afirma que para evaluar el clima de una organización es indispensable asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos cuatro dimensiones, estas dimensiones son:

Autonomía individual: Incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para el mismo un cierto grado de decisión.

Grado de estructura que impone el puesto. Mide el grado a forma en que se establecen y transmiten los objetivos y métodos de trabajo al personal.

Tipo de recompensa: Referido a los aspectos económicos y las posibilidades de promoción.

Consideración, agradecimiento y apoyo. Relativo a las formas en que empleado recibe estímulos de sus superiores.

Tipos de clima organizacional.

Según Likert, citado por Brunet (1987), la combinación y la interacción de estas tres variables, permiten determinar dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que parte de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo.

En su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones.

#### Clima de tipo autoritario: Sistema I- Autoritarismo explotador

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas

#### Sistema II – Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

#### Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo

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

## Sistema IV –Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados.

En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

### Técnicas para el diagnóstico del clima organizacional

Existe una cantidad abundante de instrumentos destinados a evaluar el clima organizacional. En este caso solo citaré al que se considera necesario:

Según, Brunet (1987), Los instrumentos de medida más frecuentemente utilizados son los cuestionarios, pues, corresponden a la naturaleza multidimensional y perceptiva del clima. Por sus dimensiones, estos cuestionarios cubren las variables, humanas, estructurales, relacionados con la tarea y las tecnologías. Las tres variables importantes implicadas en esta definición son:

Variables del medio, como el tamaño, la estructura, de la organización y la administración de los recursos humanos que son exteriores al empleado; Variables personales, como las aptitudes, las actitudes y las motivaciones del empleado; y Variables resultantes, como la satisfacción y la productividad de que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales.

Esta definición reagrupa entonces, aspectos organizacionales, tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y de castigos,

el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.

#### Procedimientos del diagnóstico de clima organizacional

Rodríguez (2007), considera que es conveniente combinar los cuestionarios con entrevistas individuales, entrevistas grupales y seminarios de diagnóstico. Muchas veces los cuestionarios del clima organizacional están contruidos sobre la base de preguntas cerradas en que se pide a los encuestados que evalúen el clima de la organización en términos de la situación actual y de la situación que considerarían ideal al respecto. Con esta doble evaluación se consigue conocer tanto el estado actual, como la distancia que se estima existe entre el estado actual y el que idealmente se desearía.

En efecto, dado que el diagnostico de clima organizacional se trata de evaluar un fenómeno complejo, con características sistémicas, parece razonable aproximarse a él desde diferentes perspectivas. Con eso se conseguirá tener una imagen acertada tanto de cada una de las áreas, como de la organización en global, así como también de los temas conflictivos, sobre los que se habría que intervenir, parcial o globalmente para provocar una mejoría en el clima organizacional.

#### Fundamento teórico de desempeño

Desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia (...) y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona, (MINEDU, 2012, p.24).

Partiendo de que desempeño es la realización de las funciones propias de un cargo o un trabajo. En el docente en la actualidad existe el marc o del buen desempeño docente que es una herramienta de política educativa. Sus elementos fundamentales son: dominios, competencias y desempeños.

“Desempeño docente es una práctica relacional; es decir como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como el uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro”. (Cuenca, 2011, p.31).

Dicho de otro modo, la definición indica la interacción cuando se imparte conocimiento y el que recepta dichos conocimientos, en todo el proceso del desempeño docente.

El desempeño docente es la práctica pedagógica y didáctica dentro del aula. Las cuatro áreas que definen principalmente el desempeño docente son la preparación de la enseñanza, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y las responsabilidades profesionales. (Cuenca, 2011, p.35).

Esta definición del desempeño docente remite la propuesta chilena consignada en el Marco de la Buena Enseñanza, este modelo descansa fundamentalmente en el cumplimiento de las tres dimensiones del concepto.

Por su parte, Chiroque (2006, p. 6), se refiere sobre desempeños docentes:

Desde nuestro enfoque, el desempeño docente tiene una teología central: aportar a la calidad de educación; pero, a su vez, esos desempeños solamente se explican si establecemos sus raíces en la formación magisterial y en el trato remunerativo y de condiciones de trabajo de los maestros y maestras.

Se entiende que, para hacer justo reclamo y exigirles a los docentes a impartir enseñanza de calidad; primero se tienen que formar maestros de calidad, mejorar sus remuneraciones y mejorar las condiciones de trabajo (infraestructura, tecnología en las aulas, etc.,)

Desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno

institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente mediante una acción reflexiva. (Montenegro, 2007, p.18).

Considerando las definiciones vertidas de los diferentes autores sobre el desempeño docente, se concluye, indicando que el desempeño docente debe servir centralmente al mejoramiento de la calidad educativa. Un buen docente es el que reconoce que su tarea es involucrar a sus estudiantes en el logro de su aprendizaje.

#### Dimensiones compartidas de la profesión docente

MINEDU (2012), considera cuatro dimensiones compartidas: Dimensión reflexiva: El docente afirma su identidad profesional en el trabajo diario. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. En la medida que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado.

Dimensión relacional. La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. En estas relaciones, el docente aprende en la interacción con los estudiantes, principales sujetos de trabajo pedagógico, valorando sus diferencias individuales y características socioculturales.

Dimensión colegiada. El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios –los estudiantes- aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares –docentes y directivos- y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo

y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

Dimensión Ética. Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral en cada uno de sus estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En este contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños, y adolescentes.

Al respecto Montenegro (2007), considera las siguientes dimensiones, según el modelo Cubano y cada uno de ellas con sus respectivos indicadores:

Capacidades pedagógicas.- Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación, de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante. Calidad de su comunicación verbal y no verbal. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo. Alcance a su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula. Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas ajustar su intervención pedagógica. Utilización de variedad de prácticas educativas.

Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos. Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos. Calidad de su representación de su encargo social de la escuela. Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de las capacidades valorativas. Efectividad de su capacitación y auto preparación. Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda ejercicios. Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.

Responsabilidad en el desempeño y emocionalidad.- Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clase. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre docente. Cumplimiento de la normativa. Nivel profesional alcanzado. Implicación

personal en la toma de decisiones de la institución. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. Vocación pedagógica. Autoestima. Capacidad para actuar con justicia y realismo. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.

Relaciones Interpersonales.- Con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos, Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socio económico.

Resultados de su labor educativa.-Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte. Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo con el modelo de hombre que se pretende formar. Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

Estas dimensiones de desempeño laboral planteado por este investigador, es más explícito en donde reorienta al docente a tener un nivel alto de compromiso de una mística de trabajo que le conduzca a potenciar su nivel de vida. La evaluación de desempeño docente a partir de estas dimensiones planteadas, irá mejorando el accionar del profesional docente, aplicando medidas correctivas donde haya debilidades y fortaleciendo donde ya se inició el cambio.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general:**

¿De qué manera se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en la red educativa de Colca- Huancavelica 2018?

##### **Problemas específicos:**

¿Qué relación existe entre la dimensión participación democrática y la preparación para el aprendizaje de los docentes de la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018?

¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018?

¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones interpersonales y la participación en gestión de la institución de los docentes de la red educativa de Colca-Huancavelica 2018?

¿Qué relación existe entre la dimensión normas consensuadas y el desarrollo profesional del docente en la red educativa de Colca-Huancavelica 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

Por conveniencia

El tema seleccionado me pareció interesante o necesaria por ser un problema prioritario, importante, significativo por el área que está ubicado y necesario para ser abordado con seriedad, que considero quienes serán los más beneficiados serán los docentes y estudiantes. Así mismo porque no existen antecedentes de investigaciones realizado en la Institución Educativa. También se tuvo en consideración que esta idea de investigación sirva de base para nuevas investigaciones y las posibilidades de que se lleven a la práctica las recomendaciones del estudio dependerán de la aprobación de las autoridades y de la disponibilidad de recursos para ejecutarlas.

Cabe indicar, que el presente trabajo de investigación se realizó en la institución educativa, debido a que en años anteriores se observó la existencia de conflictos entre grupos de docentes, que actuaban sin importar el resultado que involucre su accionar, haciendo prevalecer sus intereses personales, generándose un clima institucional inestable, hostil y con existencia de rompimiento de relaciones humanas, desde entonces surgió la idea de involucrarse un poco más en dicha institución educativa.

## Relevancia social

Su relevancia en la sociedad de este estudio radica en que se debe tomar en cuenta que en la organización existen dos factores que condicionarán la experiencia y las interacciones de los empleados. El primero es el clima organizacional, este comprende una serie de componentes cuyo entendimiento ofrece una visión global de la organización como un todo. Algunos de estos componentes son el ambiente físico (espacio físico inmediato en el cual se llevan a cabo las labores), las características estructurales y jerárquicas de la organización, el ambiente social (el espacio de interacción) y el comportamiento organizacional (compuesto por factores como la productividad y la satisfacción laboral.), entre otros.

Segundo, la cultura organizacional se ve fuertemente influido y a su vez contenido por el clima organizacional. La cultura organizacional abarca aspectos tales como la identidad de los miembros, la tolerancia al riesgo (referido a la toma de decisiones proactiva), la tolerancia al conflicto constructivo (utilizado de manera positiva para fomentar la competencia y la eficiencia), el enfoque general de la organización, entre otros.

La importancia del clima organizacional se deriva de que existe una correlación directa entre un buen clima laboral y un buen desempeño tanto de los colaboradores, como de la empresa en general. Esto debido a que favorece la creatividad, la confianza y la proactividad de los docentes.

Así mismo, con este estudio se tendrá las bases para determinar pautas y estrategias para tomar acciones correctivas y/o preventivas y para la creación de planes o propuestas que favorezcan el ambiente laboral en todas sus categorías.

De igual manera, brinda las bases para la planeación e intervención orientadas hacia el mejoramiento de la calidad de vida, la productividad del trabajo, la armonía en las relaciones interpersonales y el desarrollo de la eficiencia de la institución a corto, mediano y largo plazo.

La importancia de esta investigación radica en proporcionar información válida sobre la relación entre el clima institucional y el

desempeño docente de los docentes de la institución educativa N° 30127 del Distrito de Huancayo. En particular, lo que se busca con esta investigación es estudiar o describir cómo se relacionan estas dos variables en un ámbito determinado.

Los beneficiados con esta investigación serán los y las estudiantes, los docentes y los padres de familia de la institución educativa N° 30127. Los resultados de la presente investigación tendrán su trascendencia para la sociedad porque es de suma importancia prestar atención al clima institucional que se tiene en las instituciones educativas ya que esto puede ayudar a aumentar o disminuir el rendimiento del desempeño de los docentes. Si los docentes se sienten identificados e integrados a la I.E. es muy probable que sean más eficientes en el cumplimiento de sus funciones.

#### Implicancias prácticas

Hoy en día, es un imperativo generar un buen clima escolar toda vez que tiene sus repercusiones tanto en la vida profesional de los docentes, directivos, estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa tal como se menciona en la ley general de educación 28044 en su art. 53° dice: que el estudiante es el centro del proceso y del sistema educativo eficiente, con instituciones y profesores responsables de su aprendizaje y desarrollo integral; recibir un buen trato y adecuada orientación (...) así mismo en su art. 55° en la mencionada ley hace referencia que: al Director le corresponde promover relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.

Por lo citado, a partir de las recomendaciones de la presente investigación, sus autoridades decidirán en que medida aplicarlas para su mejoramiento del clima institucional en la red educativa colca Huancavelica 2018.

#### Valor teórico.

Desde el punto de vista teórico la contribución de la presente investigación radica en que tiene relevancia científico-social, porque nos permite obtener nuevo conocimiento acerca de la relación de las variables clima institucional

y desempeño docente, el mismo que servirá de referencia para posteriores investigaciones en sector educación, tanto a nivel local, regional y nacional.

El propósito de profundizar el estudio sobre las variables de clima institucional y desempeño docente radica en que nos ayudará a explicar y entender cómo se relaciona el clima institucional y el desempeño docente; ya que en estos últimos tiempos el clima ha tomado una especial y fundamental importancia en toda a fin de mejorar y lograr los objetivos organizacionales.

#### Utilidad metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la presente investigación se realizará mediante el método de investigación cuantitativa no experimental, el instrumento a utilizar será el cuestionario anónimo al personal directivo y docente, revisión bibliográfica, la observación y la entrevista.

La importancia de la metodología radica en que, aplicando el método científico, se diseñarán instrumentos, asimismo se validarán y ver su confiabilidad, luego recién se aplicarán las técnicas respectivas como la observación, las encuestas, y diversas pruebas para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente.

### 1.6. Hipótesis

#### **Hipótesis general:**

Existe relación directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Red educativa de Colca – Huancavelica 2018.

#### **Hipótesis específicas:**

Existe relación directa entre la dimensión participación democrática y la preparación para el aprendizaje de los docentes de la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018.

Existe relación directa entre la dimensión comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018

Existe relación directa entre la dimensión relaciones interpersonales y la participación en gestión de la institución de los docentes de la red educativa de Colca-Huancavelica 2018.

Existe relación directa entre la dimensión normas consensuadas y el desarrollo profesional del docente en la red Educativa de Colca . Huancavelica 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general:**

Determinar la relación existe entre el clima institucional y el desempeño docentes de la Red educativa de Colca – Huancavelica 2018.

### **Objetivos específicos:**

Determinar la relación que existe entre la dimensión participación democrática y la preparación para el aprendizaje de los docentes de la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018.

Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018

Identificar la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales y la participación en gestión de la institución de los docentes de la red educativa de Colca-Huancavelica 2018?.

Determinar la relación que existe entre dimensión normas consensuadas y el desarrollo profesional de los docentes en la red educativa de Colca Huancavelica 2018.

## II. MÉTODO

El presente capítulo contiene el marco metodológico referente a la investigación, “Métodos lógicos de investigación, son los distintos caminos de la ciencia para acercarse a la realidad, a los objetos y fenómenos de interés. (...) En realidad se dispone de distintos procesos lógicos utilizados para realizar trabajos de investigación”. (Del cid; Méndez & Sandoval, 2011, p.20).

Método se utilizó es el metodo científico como metodo general y como metodo específico se utilizó el metodo descriptivo.

Procesos lógicos es la forma en que se utiliza la razón para relacionar datos. La presente investigación es de tipo básica, que según, Valderrama (2007, p. 28), “Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata (...) Emplea el procedimiento del muestreo”. Es de enfoque cuantitativo, porque se utilizó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica, el análisis estadístico y es secuencial y probatorio.

Según el nivel o diseño de investigación es correlacional, que según Vara (2012, p. 202), “Existen tres diseños generales según el nivel de desarrollo del tema: Exploratorios (cualitativo) descriptivos – correlacionales (cuantitativo) y explicativos (cuantitativo).

## 2.1. Diseño de investigación

“El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental” (Fidias, 2012, p.26).

Según el autor la estrategia de investigación esta definida por el origen de los datos: primarios en diseños de campo y secundarios en estudios documentales. Así mismo por la manipulación o no, de las condiciones en las cuales se realiza el estudio: diseños experimentales y no experimentales o de campo.

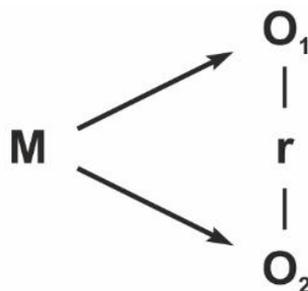
Los estudios de alcances correlacionales tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existen entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra u objeto de estudio o contexto particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vinculos entre tres, cuatro o más variables. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 93).

También nos indican, que para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, primero se mide cada uno de estas y luego se cuantifican, analizan y establecen las vincualciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo unico (...) Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 154).

En este diseño la recolección de datos ocurre en un momento único. Pero se puede abarcar a varios grupos o sub grupos de personas, o indicadores; así como a diferentes comunidades, situaciones o eventos, pero en un momento determinado.

En la presente investigación las variables entre clima institucional y desempeño docente en la Red educativa de Colca Huancavelica 2018, el diseño de investigación se encuentra en el siguiente esquema:



Dónde:

**M:** Muestra de estudio

**O:** Los subíndices “1” y “2” en cada O nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las variables

**r:** Relación de variables

## 2.2. Variables, operacionalización

“Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” ( Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.105)

Las variables del clima organizacional son diversas y diferentes, planteados por distintos autores. Para la presente investigación para el estudio de la variable clima institucional se ha elegido lo planteado por Brunet(1987), con sus cuatro dimensiones las cuales al parecer contienen los indicadores precisos para medir el grado de relación con las dimensiones de la variable desempeño docente.

Se denomina variable a una determinada característica o propiedad del objeto de estudio, a la cual se observa y/o cuantifica en la investigación y que puede variar de un elemento a otro del universo, o en el mismo elemento si este es comparado consigo mismo al transcurrir un tiempo determinado.

**Variable O<sub>2</sub>: Clima institucional.** Para Cere, (1993), se encuentra entre las más citadas. EL autor en mención sostiene que el clima social entiende como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinados por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos.

**Dimensiones:**

Participación democrática.

Comunicación efectiva.

Relaciones interpersonales.

Normas consensuadas.

**Variable O<sub>1</sub>: Desempeño docente.** Para Huerta, (2001), como el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función de enseñar; el profesional docente es un sujeto actuante en un contexto de aprendizaje, sea este en el aula, auditorio

**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.

Operacionalización de variables: una definición operacional puede señalar el instrumento por medio del cual se hará la medición de las variables Operacionalizar una variable es simplemente definir la manera en que se observará y medirá cada característica del estudio y tiene un sentido práctico fundamenta. Oseda (2014).

## OPERACIONALIZACION DE VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

VARIABLE	DIFINICÓN CONCEPTUAL	DIFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE 1 CLIMA INSTITUCIONAL</b></p>	<p>Según cornejo (2001 pg.6) la percepción que tiene los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar a nivel de aula o centro y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan.</p>	<p>Es la percepción de los docentes sobre la institución educativa, se caracteriza por considerarla un lugar acogedor que brinda oportunidades para el desarrollo de las habilidades y competencias.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Participación democrática.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Los docentes participan activamente en la elección del equipo directivo de su Institución Educativa en forma permanente y oportuna.</li> <li>-Los docentes en las reuniones de trabajo pedagógico respetan opiniones de sus colegas a pesar que algunas veces son contrarias a sus propuestas.</li> <li>-En su Institución Educativa los docentes expresan sus ideas con claridad para fortalecer el clima social escolar en la comunidad educativa.</li> <li>-La Dirección de su Institución Educativa utiliza estrategias para promover la participación equitativa de los docentes en la conformación de equipos de trabajo de gestión institucional.</li> <li>-La Dirección de su Institución Educativa brinda oportunidades a los docentes sin distinción alguna para asumir responsabilidades de gestión institucional.</li> </ul>	<p>ESCALA ORDINAL</p>
			<p style="text-align: center;"><b>Comunicación efectiva.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-En las reuniones de planificación institucional y pedagógica, los docentes expresan sus ideas para fortalecer el clima social escolar en la institución educativa.</li> <li>-Los docentes que expresan sus conceptos, ideas y argumentos; tienen un efecto notorio relevante en los integrantes de la comunidad educativa.</li> <li>-Los docentes muestran actitudes positivas de ser amables en las conversaciones diarias con sus demás colegas de su institución educativa.</li> <li>-Usualmente los docentes de la institución educativa saben escuchar, buscan el entendimiento mutuo y comparten información.</li> <li>-La Dirección de su Institución Educativa a través de las actividades técnico pedagógicos fortalece la comunicación abierta y sincera de los docentes; logrando una comunicación efectiva.</li> </ul>	
			<p style="text-align: center;"><b>Relaciones interpersonales.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-En su Institución Educativa las relaciones humanas de los docentes se sustentan en el principio de la confianza mutua en el quehacer diario.</li> <li>-En su Institución Educativa los docentes están dispuestos a aceptar las críticas constructivas por parte de la comunidad educativa.</li> <li>-Los docentes realizan frecuentemente un análisis cognitivo y objetivo, referido a la adecuación de sus ideas con el fin de lograr un clima social escolar favorable.</li> <li>-Existen actitudes favorables de disposición de consulta en los docentes, referido a la gestión institucional, pedagógica y administrativa de su institución educativa.</li> <li>-La dirección de la institución educativa tiene la capacidad de situarse en el aspecto emocional de los docentes para comprender sus actitudes y acciones en su práctica pedagógica.</li> </ul>	
			<p style="text-align: center;"><b>Normas consensuadas.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Usualmente los docentes ponen en práctica las normas consensuadas del buen hablante y del buen oyente en las relaciones interpersonales.</li> <li>-Participan los docentes con entusiasmo y profesionalismo en la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa.</li> <li>-Los docentes en asamblea resuelven en consenso los temas controversiales que se originan en la Institución Educativa.</li> <li>-Los docentes aprueban por unanimidad la aplicación de las normas de convivencia de la Institución Educativa.</li> <li>-Los docentes fortalecen el dialogo sincero y oportuno, para lograr un clima social escolar en la institución educativa.</li> </ul>	

## OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Según Huerta ( 2001 p79 ) como el conjunto de normas que establecen las funciones deben desempeñar los docentes dar cumplimiento a su importante como orientadores de las generaciones futuras constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función de enseñar el profesional docente es sujeto actuante en un contexto.	Capacidad para planificar, dirigir, desarrollar y evaluar el proceso enseñanza-aprendizaje	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.</li> <li>-Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las áreas curriculares que enseña.</li> <li>-Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.</li> <li>-Organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</li> <li>-Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados.</li> </ul>	ESCALA ORDINAL
			<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Constituye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con los docentes basados en la confianza y el respeto mutuo.</li> <li>- Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</li> <li>-Utiliza recursos y tecnologías en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</li> <li>Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</li> <li>Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.</li> </ul>	
			<b>Participación en la gestión de la institución articulada en la comunidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Participa activamente en la gestión de la Institución Educativa desde una perspectiva democrática proponiendo mejoras de manera coordinada.</li> <li>-Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.</li> <li>-Promueve espacios de reflexión referidos a la experiencia pedagógica y que aporten al desarrollo de propuestas de mejora.</li> <li>- Elabora propuestas de cambio en el ámbito pedagógico, buscando articular la enseñanza con las necesidades de los estudiantes.</li> <li>-Diseña, en colaboración con sus pares, proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora.</li> </ul>	
			<b>Desarrollo de la profesionalidad y la entidad docente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia.</li> <li>-Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.</li> <li>-Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.</li> <li>-Conduce su desempeño según los principios de ética profesional.</li> <li>-Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia equidad</li> </ul>	

### 2.3. Población y muestra

“La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (Vara, 2012, p. 221).

En el caso específico de la presente investigación la población lo conforman todos los docentes que laboran en dicha Institución Educativa en el presente año.

“La población se llama también universo y su estudio se realiza mediante el censo, es decir, mediante el conteo, uno a uno, a todos los elementos del conjunto.” (Mejía, 2005, p. 96).

El autor no especifica si es que se trata de poblaciones pequeñas, pero se sobreentiende, cuando la población es menor que 100 se debería incluir a todos.

“A modo de sugerencia reproduce cinco ideas de Cardona, en la que indica en el segundo párrafo “Para poblaciones pequeñas ( $N < 100$ ) lo mejor es tomar toda la población.” (Bisquerra, 2009, p. 144).

Partiendo de las referencias de los autores cuyo contenido coinciden en que, si la población es pequeña, se debería incluir al estudio a todos los individuos. La presente investigación se efectuó mediante un censo, porque se incluyó a todos los docentes porque presentaban determinada característica susceptible a ser estudiada. El universo o la población estuvo conformado por los 105 docentes de la Red Educativa Colca Huancavelica 2018.

N°	INSTITUCIÓN	DOCENTES
Población	Docentes de la red de colca Huancavelica 2018	105
Muestra	Docentes de red de colca Huancavelica 2018	<b>70</b>

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

“Son las distintas formas o maneras de obtener información. Son ejemplos de técnicas; la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades: oral o escrita (cuestionario), la entrevista, el análisis documental, análisis de contenido, etc.” (Fidias 2012, p. 111)

El autor se refiere de manera clara y concisa sobre las principales técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y la confiabilidad.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), recolectar datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico. Que toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: Confiabilidad, validez y objetividad.

El cuestionario estructurado es un instrumento cuantitativo que se usa para medir o registrar diversas situaciones y contextos. “El cuestionario es estructurado, porque las alternativas de respuesta a cada pregunta tienen opciones pre-definidas. De esta forma el análisis estadístico resulta mucho más fácil”. (Vara, 2012, p. 255).

El autor refiere que el cuestionario es el instrumento cuantitativo más popular, utilizado para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de la encuesta.

Técnica:

Según Tamayo, (1998 p. 198) afirma: técnica viene a ser un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos que auxilian para aplicar los métodos, pero realizan un valor distinto: Las técnicas de investigación se justifican por su utilidad, que se traduce en la optimización de los esfuerzos, la mejor administración de los recursos y la comunicabilidad de los resultados.

La técnica de encuesta persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema. Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. Trespalacios, J. (2005). Por lo tanto la encuesta sirvió para indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema en el caso específico fue de clima institucional y gestión educativa.

Instrumentos:

Abanto, (2013), en la guía para elaboración de tesis menciona que los instrumentos son los medios para la recolección de datos y pueden ser cuestionarios como en la presente investigación.

Para la medición de gestión del clima social escolar y desempeño docente en el presente estudio se empleó el cuestionario de gestión del clima social escolar y cuestionario de desempeño docente; que fue elaborado y validado para el caso.

Entre los instrumentos que se emplearon para el recojo de datos respecto a las variables tenemos: Cuestionario de encuesta. En el mismo texto menciona que el cuestionario es un conjunto de preguntas formuladas por escrito a ciertas personas para que opinen sobre un asunto.

Los cuestionarios consisten en un conjunto más o menos amplio de preguntas o cuestiones que se consideran relevantes para el rasgo, característica o variables que son objeto de estudio utilizados en la recogida de datos en las encuestas. El cuestionario debe permitir un trabajo uniforme, realizado por distintos encuestadores. Debe minimizar errores potenciales de los respondientes y de los codificadores. Bizquerra, R. (1998).

El instrumento de la primera variable gestión del clima social escolar consta de 20 preguntas con 5 opciones de respuesta, en el instrumento de la segunda variable consta de 20 preguntas con 5 opciones de respuesta.

Validez de los instrumentos:

La validez, en términos generales, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide las variables que pretende medir”. Hernández, R. et al., (2006).

Para Hernández, Fernández y Batista (2006), la validez es el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir, la validez de constructo incluye tres etapas: se establece y especifica la relación teórica entre los conceptos (sobre la base del marco teórico), se correlacionan ambos conceptos y se analiza cuidadosamente la correlación y se interpreta la evidencia empírica de acuerdo con el nivel en el que clarifica la validez de constructo en una medición en particular.

Validez de contenido, grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide, es el grado en el que la medición representa al concepto medido. Un instrumento de medición requiere contener representados prácticamente a todos los ítems del dominio de contenido de las variables a medir. Es decir, ser una muestra representativa de todo el contenido a medir, debe asegurarse a priori mediante una cuidadosa planificación en la elaboración del instrumento.

Coeficiente de confiabilidad:

Según el mismo Oseda, (2008), la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. La confiabilidad de una prueba puede ser afectada por muchos factores.

El grado de confiabilidad o valor que debe tener para que sea confiable una prueba, no es rigurosa, estos valores pueden variar; para algunos casos, 0,55 puede ser aceptable y para otros casos no. A fin de establecer una uniformidad en los valores hallados de las correlaciones, tomaremos la referencia de Herrera, (1998, p.78), los valores pueden ser comprendidos con la siguiente tabla.

**Nivel de  
confiabilidad**

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para el presente trabajo se ha empleado el método del coeficiente alfa (alfa de Cronbach) con el programa SPSS V24

Coeficiente de confiabilidad de la prueba piloto, gestión del clima institucional en la red educativa de Colca Huancavelica 2018.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,809	20

Fuente: Archivo del investigador

La tabla muestra que el coeficiente de correlación de la prueba piloto de la variable gestión institucional 0,809; siendo de “excelente confiabilidad”, según la tabla de nivel de confiabilidad.

Coeficiente de confiabilidad de la prueba piloto, desempeño docente en la red educativa de colca Huancavelica 2018.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,811	20

Fuente: Archivo del investigador

La tabla muestra que el coeficiente de correlación de la prueba piloto en la variable desempeño docente, es de 0,811; siendo de “excelente confiabilidad”, según la tabla de nivel de confiabilidad.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

La estadística ha jugado un papel preponderante. Las investigaciones de carácter empírico en educación han aplicado generalmente métodos estadísticos en la fase de análisis de datos. Bisquerra (1998).

Para realizar el análisis de datos se utilizó antes un resumen teórico, Operacionalización de variables, adaptación de los instrumentos, validez, confiabilidad, aplicación del instrumento y elaboración de la base de datos. Se utilizó los procesos estadísticos empleando el programa Excel 2016 y SPSS V. 24, también se realizó el procesamiento de datos de las variables y dimensiones utilizando tablas y gráficos.

Se utilizó la interpretación de los valores en el coeficiente de correlación con la rho de Spearman y para las hipótesis se utilizó la “t” de Student, se utilizó los estadígrafos: Las tablas de distribución de frecuencias con las que se procesó el ítem de cuestionario de encuesta. Se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos el histograma de frecuencias y que sirvió para visualizar e interpretar los resultados. Para contrastar la hipótesis se utilizó la estadística inferencial.

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. La mayoría oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (Confiabilidad total, perfecta). Cuanto más se acerque al coeficiente cero, mayor error habrá en la medición.

Para hallar la correlación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman a través del programa SPSS - 24. Llegando a la siguiente conclusión: Existe una correlación significativa entre la variable clima institucional y desempeño docente en la red educativa de colca Huancavelica 2018.

Para el análisis de datos se utilizó la estadística inferencial, para la confección de las tablas de distribución de frecuencias (absolutas y la porcentual) con las que se procesaron los ítems de los cuestionarios de

encuesta. Asimismo se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos el histograma de frecuencias que sirvió para visualizar e interpretar los resultados.

## **2.6. Aspectos éticos**

En el presente trabajo de investigación se respetó las encuestas anónimas, los antecedentes, marco teórico, donde figuran los autores con el año respectivo, son verídicos y en consecuencia la investigación es confiable. De igual manera siempre se tuvo en cuenta las recomendaciones del asesor.

Se respetó la norma APA en la redacción del presente estudio, asimismo se dio estricto cumplimiento a la estructura de la Universidad Cesar Vallejo, los datos o información son fidedignos por tanto se ajustan a la realidad, los mismos no serán publicados sin la respectiva autorización de las instituciones donde se realizó la investigación, se siguió todo el protocolo en lo que respecta a la recolección de datos.

Es muy importante apearse estrictamente a las normas éticas al planear y efectuar la investigación en gestión del clima social escolar, ya que su accionar de su desarrollo progresivo no responde a los valores, principios que se vienen generando en las Instituciones Educativas de educación Básica Regular de carácter público que fue materia de estudio, todo ello queda en la teoría y lo que hace falta practicar los valores de manera integral sensibilizándolos cotidianamente para tener una sociedad con formación referente al desempeño docente y dar un énfasis de conciencia que beneficiará al sistema educativo.

Especialmente en los valores e ahí los docentes tienen arduo trabajo para encontrar buen desempeño docente que tanto se habla hoy en día, porque no todo es conocimiento, sino debe concatenar con los valores y de esa manera generar concientización en el aspecto educativo construyendo una propuesta pedagógica estableciendo opciones pedagógicas y plasmarlas en un marco común para la actuación en las Instituciones Educativas. Ella contiene nuestro enfoque, cómo concebimos y nuestras opciones metodológicas cómo procedemos al desempeño docente en función del nuevo marco normativo, de las concepciones pedagógicas de las

personas que conforman los diferentes equipos, de la evaluación de proyectos y experiencias anteriores, etc., para llegar a una buen clima institucional y ser el paradigma que tanto anhelamos.

### III. RESULTADO

El presente capítulo presenta el análisis de los resultados, luego de haber aplicado los instrumentos de recojo de información a los docentes de la red educativa de colca Huancavelica 2018, con el propósito de analizar la relación entre estas dos variables objeto de estudio.

Resultados de la variable N° 01: Clima institucional.

En el presente capítulo se proporciona los resultados estadísticos de cada variable, clima institucional y desempeño docente; y a su vez de cada dimensión. Luego de ello la verificación de la hipótesis general y los específicos. Este proceso estadístico se llevó a cabo empleando el programa Excel 2016 y SPSS V. 24.

Como los datos son ordinales, esto se llevó a que sean datos de intervalo. Podemos mencionar que “Una escala de puntuación sumada (un tipo de las cuales se denomina escala de tipo Likert) ... Las puntuaciones de los reactivos de dicha escala se suman, o se suman y promedian, para producir una puntuación de actitud del individuo...”. Kerlinger, F. y Lee, H. (2002, p. 648).

Triola, (2009, p. 520) “los pares de datos (x, y) tienen una distribución normal bivariada; para cualquier valor fijo de x, los valores correspondientes de y tengan una distribución con forma de campana, y que para cualquier fijo

de y, los valores de x tengan también una distribución con forma de campana”.

**Tabla 1:**

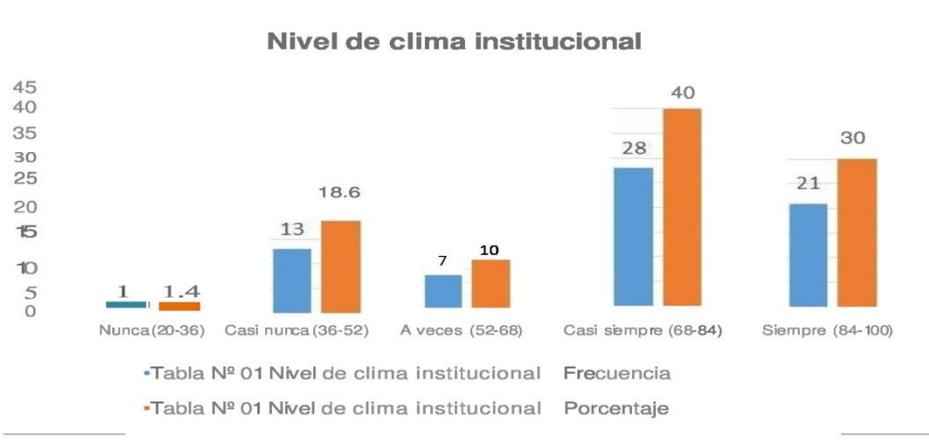
*Nivel del Clima institucional en la red educativa colca Huancavelica 2018.*

Nivel de la Gestión del Clima Social Escolar		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca (20-36)	1	1.4
Casi nunca (36-52)	13	18.6
A veces (52-68)	7	10
Casi siempre (68-84)	28	40
Siempre (84-100)	21	30
Total	70	100

Fuente: Estadística de procesamiento de datos de la variable 1

**Interpretación:**

En la tabla N° 01, se aprecia que el nivel de clima institucional es que el 1.4% de encuestados manifestaron nunca. Mientras que el 18.6% dijeron casi nunca. El 10% manifestaron A veces. El 40% de encuestados manifestaron casi siempre, y finalmente el 30% manifestaron siempre, esto es referente a la variable clima institucional. Cere, (1993) afirma que es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinados por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos”. Todo ello indica que hay buena gestión del clima social escolar, por ello el porcentaje de aceptación es relevante a la variable. Para su mayor comprensión véase el siguiente figura:



**Figura 1:** Nivel de clima institucional

**Tabla 2:**

*Resultados de la dimensión participación democrática*

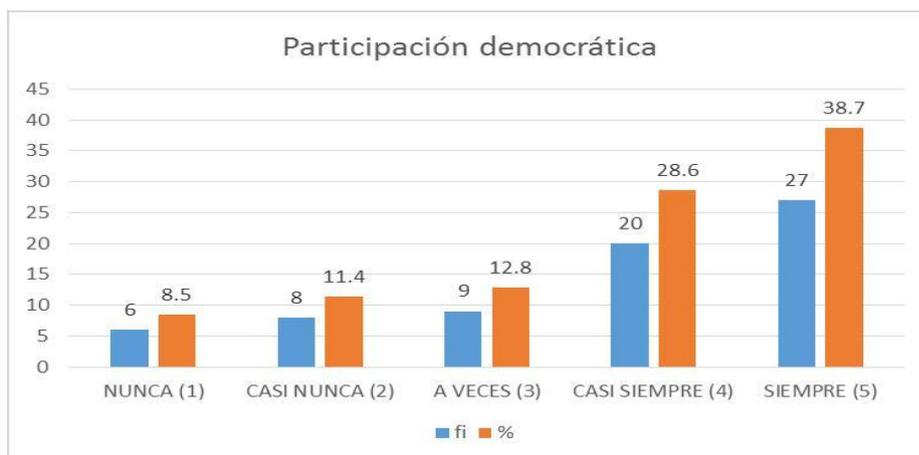
PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA	f	%
NUNCA (1)	6	8.5
CASI NUNCA (2)	8	11.4
A VECES (3)	9	12.8
CASI SIEMPRE (4)	2	28.6
SIEMPRE (5)	2	38.7
TOTAL	7	100.00

Fuente: Estadística de procesamiento de datos.

### **Interpretación:**

De acuerdo a la tabla N° 02, se muestra el resultado de la dimensión participación democrática en la red educativa de colca Huancavelica, el 8.5% considera que nunca hay participación democrática, el 11.4% contestaron casi nunca hay participación democrática, el 12.8% a veces hay participación democrática, el 28.6% casi siempre hay participación democrática y el 38.7% contestaron que siempre hay participación democrática. Por lo que Gil, F., (1995) nos da a conocer que la participación democrática en los centros de enseñanza necesita para consolidarse, más allá de las puntuales citas con las elecciones al Municipio Escolar y más allá del propio sistema de representación, de la existencia de organizaciones intermediarias en las que se asocien los distintos estamentos, en las que los

actores escolares puedan reunirse periódicamente hasta crear la costumbre de la discusión sistemática sobre los intereses que los unen y sobre la forma de materializarlos en demandas dentro del sistema de participación establecido por la Ley. Estos resultados nos infieren que la participación democrática es muy importante para los estudiantes, organizaciones que intercambien ideas para su beneficio y plasmarlos en la praxis social. Para su mayor comprensión véase el siguiente figura:



**Figura 2:** Resultado de la dimensión participación democrática.

**Tabla 3:**

Resultado de la dimensión comunicación efectiva

COMUNICACIÓN EFECTIVA	f	%
NUNCA (1)	7	10
CASI NUNCA (2)	8	11.5
A VECES (3)	1	14.5
CASI SIEMPRE (4)	1	27
SIEMPRE (5)	2	37
TOTAL	7	100.00

Fuente: Estadística de procesamiento de datos.

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 03 se muestra el resultado de la dimensión comunicación efectiva en red educativa de Colca Huancavelica 2018; el 10% considera que nunca hay comunicación efectiva, el 11.5% contestaron casi nunca hay comunicación efectiva; el 14.5% dijeron a veces hay

comunicación efectiva, el 27% afirmaron que casi siempre hay comunicación efectiva y el 37% respondieron que siempre hay comunicación efectiva. Por lo que Olalla, J. (2014) nos da a conocer que es la comunicación que a través de muy buenas destrezas y formas de comunicación, logra el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir. Dentro de la comunicación efectiva el trasmisor y el receptor codifican de manera exitosa el mensaje que se intercambia. Estos resultados nos previenen que la comunicación es importante para llegar a la efectividad sin contratiempos. Para su mayor comprensión véase el siguiente figura



**Figura 3:** Resultado de la dimensión comunicación efectiva

**Tabla 4:**

*Resultados de la dimensión relaciones interpersonales*

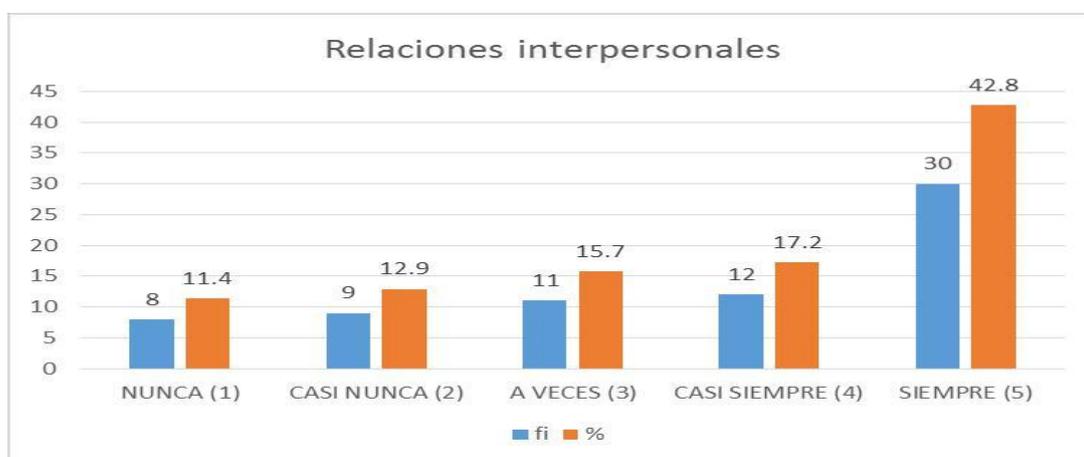
RELACIONES INTERPERSONALES	fi	%
NUNCA (1)	8	11.4
CASI NUNCA (2)	9	12.9
A VECES (3)	11	15.7
CASI SIEMPRE (4)	12	17.2
SIEMPRE (5)	30	42.8
TOTAL	70	100.00

Fuente: Estadística de procesamiento de datos.

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla N° 04, se muestra el resultado de relaciones interpersonales en la red educativa de colca Huancavelica 2018., I 11.4%

considera nunca hubo relaciones interpersonales, el 12.9% respondieron que casi nunca hubo relaciones interpersonales, el 15.7% dijeron a veces hay relaciones interpersonales, el 17.2% afirmaron que casi siempre hay relaciones interpersonales y el 42,8% manifestaron que siempre hay relaciones interpersonales. Por lo que Hendricks, J. (1996), nos dice que las relaciones interpersonales en el trabajo (y fuera, también) constituyen un papel crítico en una empresa. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí pueden contribuir significativamente a ella, para bien. Por ello se dice que las relaciones interpersonales cobran importancia hoy en día porque dependerá del éxito deseado. Para su mayor comprensión véase el siguiente figura:



**Figura 4:** Resultados de la dimensión relaciones interpersonales

**Tabla 5:**

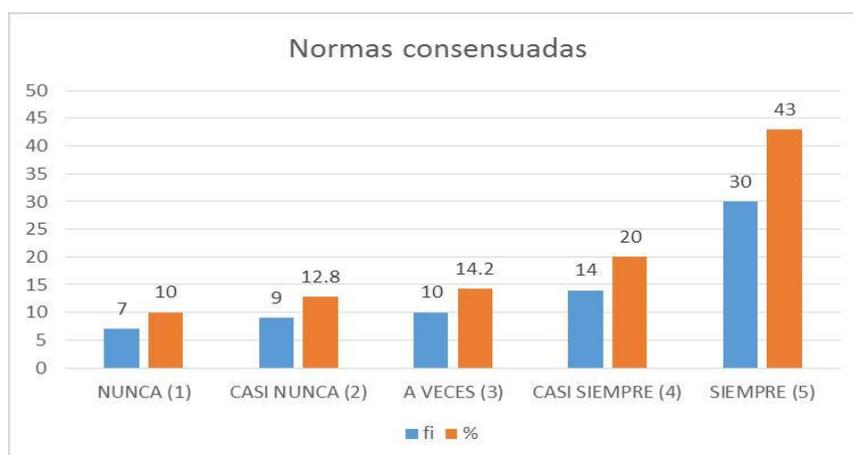
Resultado de la dimensión Normas consensuadas

NORMAS CONSENSUADAS	fi	%
NUNCA (1)	7	10
CASI NUNCA (2)	9	12.8
A VECES (3)	10	14.2
CASI SIEMPRE (4)	14	20
SIEMPRE (5)	30	43
TOTAL	70	100.00

Fuente: Estadística de procesamiento de datos.

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 05, se muestra el resultado de las normas consensuadas en la red educativa de colca Huancavelica 2018, el 10% contestaron que nunca hubo consenso, el 12.8% contestaron que casi nunca hubo consenso, el 14.2% dijeron a veces hubo consenso, el 20% nos dieron a conocer que casi siempre hubo consenso y el 43% contestaron que siempre hubo consenso entre los docentes. Por lo que González, R., (2011) nos dice que la participación democrática del alumnado como estrategia preventiva de los conflictos dentro del aula en los colegios Trabajar en una línea pedagógica que defiende la negociación y el pacto como herramientas más adecuadas para el trabajo con adolescentes que la imposición de la autoridad formal del profesorado o el uso de estrategias meramente represivas en el tratamiento de los conflictos. El consenso de los estudiantes es una muy buena estrategia para parar los conflictos en los colegios. Para su mayor comprensión véase el siguiente figura:



**Figura 5:** Resultado de la dimensión Normas consensuadas

Resultados de la variable N° 02: Desempeño docente.

Se presenta los resultados del cuestionario de Desempeño docente y sus respectivas dimensiones.

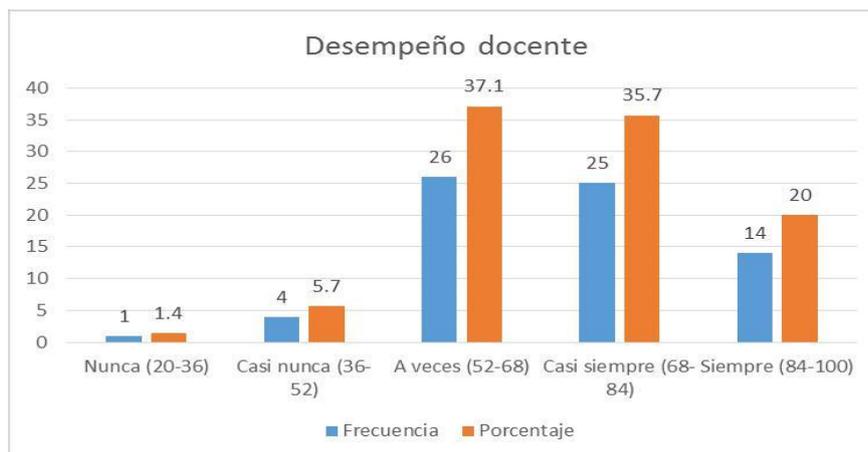
**Tabla 6:**  
*Nivel de Desempeño Docente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca (20-36)	1	1.4
Casi nunca (36-52)	4	5.7
A veces (52-68)	26	37.1
Casi siempre (68-84)	25	35.7
Siempre (84-100)	14	20.0
Total	70	100.0

Fuente: Estadística de procesamiento de datos.

### **Interpretación:**

De acuerdo a la tabla N° 06, se muestra el resultado de desempeño docente en la red educativa de colca Huancavelica 2018, el 1.4% respondieron que nunca hubo buen desempeño docente, el 5.7% dijeron que casi nunca hubo buen desempeño docente, el 37.1% respondieron que a veces hubo buen desempeño docente, el 35.7% dijeron que casi siempre hubo buen desempeño docente y el 20% manifestaron que siempre hubo buen desempeño docente. Por lo que Huerta, (2001) nos da a conocer que desempeño docente es el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función de enseñar; el profesional docente es un sujeto actuante en un contexto de aprendizaje, sea este en el aula, auditorio. En este caso el desempeño docente es considerado de acuerdo al avance progresivo de los docentes, según estos resultados recae de manera tibia. Para su mayor comprensión véase el siguiente figura:



**Figura 6:** Nivel de Desempeño Docente

**Tabla 7:**

*Resultado de preparación para el aprendizaje*

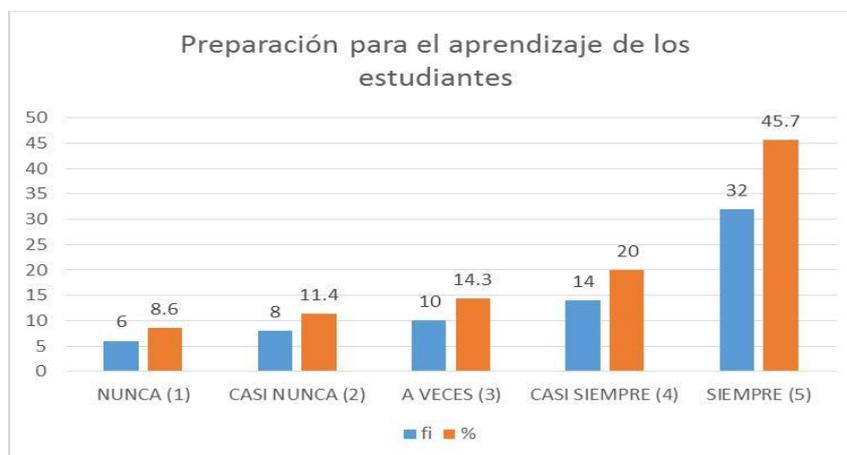
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Fi	%
NUNCA (1)	6	8.6
CASI NUNCA (2)	8	11.4
A VECES (3)	10	14.3
CASI SIEMPRE (4)	14	20
SIEMPRE (5)	32	45.7
TOTAL	70	100.00

Fuente: Estadística de procesamiento de datos.

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla N° 07, se muestra el resultado de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la red educativa de colca Huancavelica 2018, el 8.6% dijeron que nunca hubo preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 11.4% manifestaron que casi nunca hubo preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 14.3% respondieron que a veces hubo preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 20% dijeron que casi siempre hubo preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el 45.7% manifestaron que siempre hubo preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Por lo que Minedu, (2012) nos dice que, Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y

las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Por ello los aprendizajes están centrados en el estudiante, mientras que el docente es un facilitador. Para su mayor comprensión véase el siguiente figura:



**Figura 7:** Resultado de preparación para el aprendizaje

**Tabla 8:**

Resultado del cuestionario enseñanza para el aprendizaje

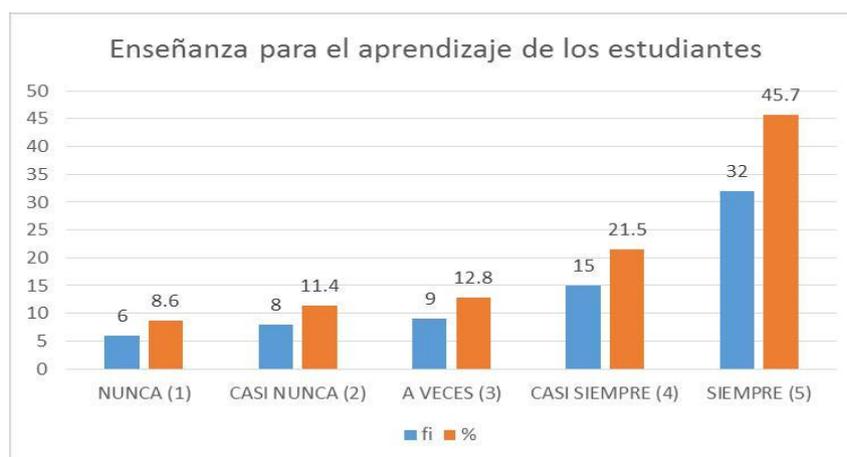
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	fi	%
NUNCA (1)	6	8.6
CASI NUNCA (2)	8	11.4
A VECES (3)	9	12.8
CASI SIEMPRE (4)	15	21.5
SIEMPRE (5)	32	45.7
TOTAL	70	100.00

Fuente: Estadística de procesamiento de datos.

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 08, se muestra el resultado de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la red educativa de colca Huancavelica 2018, el 8.6% manifestaron que nunca hubo enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 11.4% dijeron que casi nunca hubo enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 12.8% respondieron que a veces hubo enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 21.5% manifestaron que casi siempre hubo enseñanza para el aprendizaje

de los estudiantes y el 45.7% dijeron que siempre hubo enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Por lo que el Minedu, (2012) señala que, comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Aquí juega un papel importante el docente a través de los enfoques que utiliza en el proceso pedagógico. Para su mayor comprensión véase el siguiente figura:



**Figura 8:** Resultado del cuestionario enseñanza para el aprendizaje

**Tabla 9:**

*Resultado del cuestionario de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

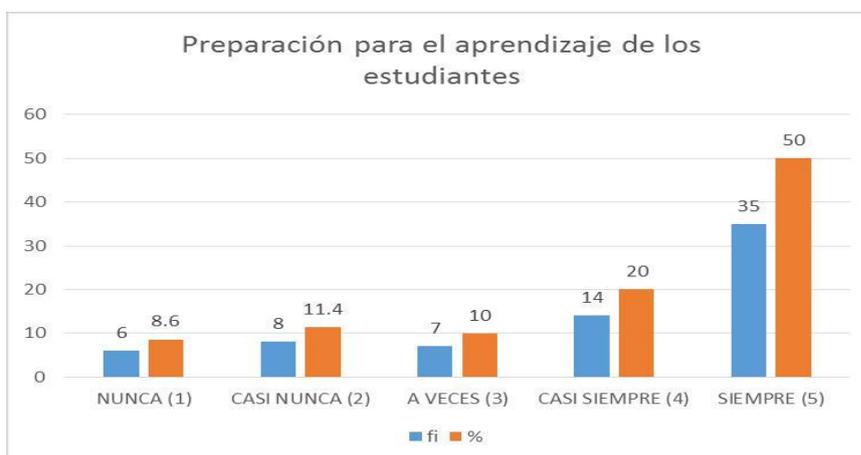
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	fi	%
NUNCA (1)	6	8.6
CASI NUNCA (2)	8	11.4
A VECES (3)	7	10
CASI SIEMPRE (4)	14	20
SIEMPRE (5)	35	50
TOTAL	70	100.00

Fuente: Estadística de procesamiento de datos.

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 09, se muestra el resultado de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la red educativa de colca Huancavelica 2018, el 8.6% manifestaron que nunca

hubo participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 11.4% dijeron que casi nunca hubo participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 10% respondieron que a veces hubo participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 20% manifestaron que casi siempre hubo participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el 50% dijeron que siempre hubo participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Por lo que el Minedu, (2012) señala que, comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Aquí cobra importancia el aspecto democrático en una dualidad a beneficio de la educación. Para su mayor comprensión véase el siguiente figura:



**Figura 9:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**Tabla 10:**

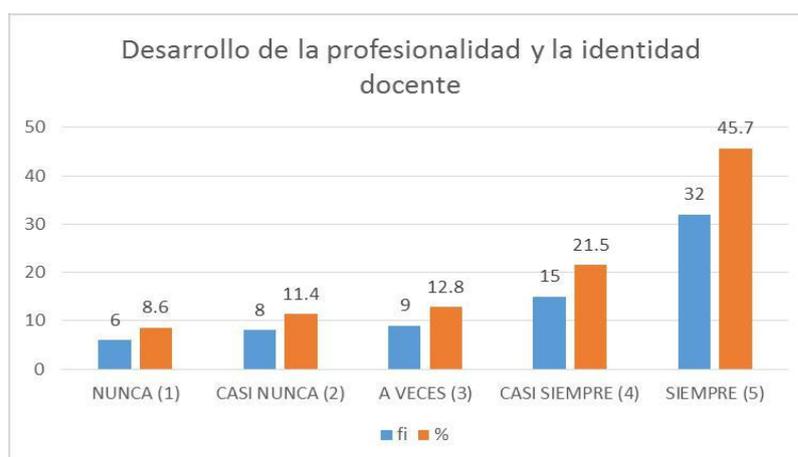
*Resultado de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	f	%
NUNCA (1)	6	8.6
CASI NUNCA (2)	8	11.4
A VECES (3)	9	12.8
CASI SIEMPRE (4)	1	21.5
SIEMPRE (5)	3	45.7
TOTAL	7	100.00

Fuente: Estadística de procesamiento de datos.

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 10, se muestra el resultado de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la red educativa de colca Huancavelica 2018, 8.6% manifestaron que nunca hubo desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 11.4% dijeron que casi nunca hubo desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 12.8% respondieron que a veces hubo desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 21.5% manifestaron que casi siempre hubo desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y el 45.7% dijeron que siempre hubo desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Por lo que el Minedu, (2012) señala que, comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Hoy en día la práctica se complementa de la de la teoría en el quehacer educativo. Para su mayor comprensión véase el siguiente figura:



**Figura 10:** *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

## Resultados correlaciones entre las variables de investigación.

**Tabla 11:**

*Interpretación de los valores en el coeficiente de correlación*

- Correlación negativa perfecta: -1
- Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a 0,99
- Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
- Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
- Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
- Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
- No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
- Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
- Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
- Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
- Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
- Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
- Correlación positiva perfecta: +1

Para emplear la correlación y verificar la hipótesis general y los específicos, es necesario que se haya calculado las correlaciones, el de Spearman, “son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos”, Hernández, R. et. al., (2006, p. 480) a continuación se presenta los resultados obtenidos.

**a)** Correlación entre la variable del clima institucional y desempeño docente

**Tabla 12:**

*Correlaciones entre gestión del clima institucional y desempeño docente*

Estadísticos		Valor	Error típ. asint
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.686	0.026
	Correlación de Spearman	0.691	0.029
N de casos válidos		70	

Fuente: Base de datos de la investigadora-SPSS V24

En la tabla N° 12, se aprecia que existe correlación según el estadígrafo Spearman de 0,691 y se encuentra dentro de una correlación positiva media ver tabla N° 11. El error típico asintotático es 0,029 para una prueba bilateral.

- b) Correlación entre la participación democrática y la preparación del aprendizaje

**Tabla 13:**

*Correlaciones entre la participación democrática y la preparación del aprendizaje*

Estadígrafos		Valor	Error típ. Asint
Ordinal por	<i>Tau-b de Kendall</i>	0.605	0.022
Ordinal	Correlación de Spearman	0.675	0.023
N de casos válidos		70	

Fuente: Base de datos de la investigadora-SPSS V24

En la tabla N° 13, se aprecia que existe correlación según el estadígrafo Spearman de 0,675 y se encuentra dentro de una correlación positiva media ver tabla N° 11. El error típico asintotático es 0,023 para una prueba bilateral.

- c) Correlación entre la comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje

**Tabla 14:**

*Correlaciones entre comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje*

Estadígrafos		Valor	Error típ. Asint
Ordinal por	Tau-b de Kendall	0.523	0.031
ordinal	Correlación de Spearman	0.574	0.045
N de casos válidos		70	

Fuente: Base de datos de la investigadora-SPSS V24.

En la tabla N° 14, se aprecia que existe correlación según el estadígrafo Spearman de 0,574 y se encuentra dentro de una correlación positiva media ver tabla N° 11. El error típico asintotático es 0,045 para una prueba bilateral.

- d) Correlación entre las relaciones interpersonales y la participación en la gestión de la escuela

**Tabla 15:**

*Correlaciones entre las relaciones interpersonales y la participación en la gestión de la escuela*

Estadígrafos		Valor	Error típ. Asint
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.602	0.029
	Correlación de Spearman	0.681	0.038
N de casos válidos		70	

Fuente: Base de datos de la investigadora-SPSS V24.

En la tabla N° 15, se aprecia que existe correlación según el estadígrafo Spearman de 0,681 y se encuentra dentro de una correlación positiva media ver tabla N° 11. El error típico asintotático es 0,038 para una prueba bilateral.

- e) Correlación entre las normas consensuadas y el desarrollo profesional

**Tabla 16:**

*Correlaciones entre las normas consensuadas y el desarrollo profesional*

Estadígrafos		Valor	Error típ. Asint
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.476	0.045
	Correlación de Spearman	0.504	0.049
N de casos válidos		70	

Fuente: Base de datos de la investigadora-SPSS V24.

En la tabla N° 16, se aprecia que existe correlación según el estadígrafo Spearman de 0,504 y se encuentra dentro de una correlación positiva media ver tabla N° 11. El error típico asintotático es 0,0349 para una prueba bilateral.

#### Contrastación de hipótesis

##### a) Prueba de hipótesis general

###### PASO 1: Formulación de las hipótesis

Hipótesis Nula:  $H_0$ : No existe relación directa y significativa entre el Clima Institucional y desempeño docente en la Red Educativa – Colca Huancavelica 2018.

Hipótesis alterna:  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en la Red Educativa de Colca Huancavelica 2018.

###### PASO 2: Nivel de significancia o riesgo.

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 68$$

$$\text{Valor crítico} : 1,96$$

###### PASO 3: Estadígrafo de prueba:

$$N = 70$$

$$r = 0,691$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t = 7,883$$

###### PASO 4: Regla de decisión

Sí  $x^2c > x^2t$  entonces rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

Sí  $x^2c < x^2t$  entonces NO rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )



	y la preparación para el aprendizaje en la Red Educativa Colca Huancavelica 2018.	calculada es mayor que la t teórica (7,544>1,96), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi).	
02	<p>Ho: No existe relación directa y significativa entre la comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje en la Red Educativa Colca Huancavelica 2018.</p> <p>H<sub>1</sub> Existe relación directa y significativa entre la comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje en la Red Educativa Colca Huancavelica 2018.</p>	<p>Nivel de significancia: 0,05</p> <p>Valor crítico: 1,96</p> <p>Estadígrafo de prueba: rho=0,574 N=70 gl=68</p> <p>Cálculo de estadígrafo de la prueba</p> $t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t = 7,544$ <p>Decisión estadística: Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica (5,780&gt;1,96), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).</p>	Existe relación directa y significativa entre la comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje en la Red Educativa Colca Huancavelica 2018, con nivel de significancia de 0,05, rho=0.574 y tc mayor t <sub>t</sub> (5,780> 1,96).
03	Ho: No existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la participación en la gestión de la escuela en	<p>Nivel de significancia: 0,05</p> <p>Valor crítico: 1,96</p> <p>Estadígrafo de prueba: rho=0,681 N=70 gl=68</p> <p>Cálculo de estadígrafo</p>	Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la participación en la gestión de la Red

	<p>la Red Educativa Colca Huancavelica 2018.</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la participación en la gestión de la escuela en la Red Educativa Colca Huancavelica 2018.</p>	<p>de la prueba</p> $t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t = 7,668$ <p>Decisión estadística: Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica (7,668&gt;1,96), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).</p>	<p>Educativa Colca Huancavelica 2018., con nivel de significancia de 0,05, rho=0.761 y t<sub>c</sub> mayor t, (7,668&gt;1,96)</p>
04	<p>Ho: No existe relación directa y significativa entre las normas consensuadas y el desarrollo profesional del docente en la Red Educativa Colca Huancavelica 2018.</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre las normas consensuadas y el desarrollo profesional del docente en la Red Educativa Colca Huancavelica 2018.</p>	<p>vel de significancia: 0,05 valor crítico: 1,96 Estadígrafo de prueba: rho=0,504 N=70 gl=68 Cálculo de estadígrafo de la prueba</p> $t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t = 7,812$ <p>Decisión estadística: Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica (4,812&gt;1,96), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>i</sub>).</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre las normas consensuadas y el desarrollo profesional del docente en la Red Educativa Colca Huancavelica 2018., con nivel de significancia de 0,05, rho=0.785 y t<sub>t</sub> (5,87&gt;2,10).</p>

#### **IV. DISCUSIÓN**

De los hallazgos encontrados, después de un largo proceso de investigación correlacional, acerca de la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en los docentes de la red educativa de colca Huancavelica 2018, se tiene los siguientes resultados:

Al inicio de la investigación me propuse determinar la relación que existe entre clima institucional y el Desempeño docente en red educativa de colca Huancavelica 2018, por lo que en los resultados notamos que sí existe una relación directa y significativa entre las dos variables de estudio,  $r = 0,691$  por lo que en el marco teórico se señala que la clima institucional es la percepción de los estudiantes sobre la Institución Educativa, caracteriza por considerarla un lugar acogedor y el Desempeño docente define los dominios, las competencias y los desempeños que caracteriza una buena docencia.

Así como otros investigadores llegan a los mismos resultados que la nuestra, donde: Huamancaja, M. (2013), en su trabajo de tesis "Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas de Jauja - 2011" en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de Doctor en Educación. El tipo de investigación descriptivo correlacional, nivel de investigación descriptivo, diseño de investigación descriptivo correlacional, muestreo no probabilístico; cantidad de muestra 80 docentes, método general científico y método descriptivo.

Conclusiones: Existe relación significativa entre las variables gestión educativa y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Jauja, expresadas en los resultados de  $r$  Pearson  $r=0.73$  y fundamentada la demostración de la hipótesis en la  $t$  de Student de  $9.4 > 1.64$  iniciándose el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la alterna.

Existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional y el desempeño personal de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Jauja – 2011, expresadas en los resultados de la  $r$  de Pearson que llega a una puntuación de  $0.71$  y fundamentada con los resultados con la  $t$  de Student de  $8.7 > 1.64$  lo que evidencia el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la alterna.

Al inicio de la investigación me propuse como objetivo específico, Determinar la relación que existe entre la dimensión participación democrática y la preparación para el aprendizaje en en red educativa de colca Huancavelica 2018, por lo que los resultados nos muestran que existe dicha correlación fundamentada en  $0,675$  y por lo que se fundamenta que la participación democrática está enmarcada a las acciones que realizan el personal en favor de la Institución y tiene como un elemento clave de este desarrollo la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que se mejora cada vez en lo personal.

De igual modo se observó otras investigaciones como: Huari, R., (2008). Investigó sobre; “El estilo de Liderazgo y la Gestión del clima social escolar de los Centros Educativos Nacionales y Particulares del distrito y provincia del Callao”. Las muestras estuvo conformada por los directores y docentes de las instituciones educativas nacionales Jorge Basadre - Heroínas Toledo y las instituciones particulares San Antonio de Varones y concordia Universal del distrito y provincia del Callao.

Se aplicó una ficha de entrevista a los docentes y directores de dichas instituciones utilizando la técnica de la entrevista. Como conclusiones se encontró; que los directores de las instituciones educativas del Callao perciben de sus características, que corresponden a los estilos de

liderazgo, facilitador, transformacional transaccional y controlador en relación a su gestión del clima social escolar que es calificada por ellos mismos como una gestión buena o excelente. Los docentes de las instituciones educativas estatales o particulares del Callao consideran que entre los diferentes estilos de liderazgo si existe asociación significativa en relación a la gestión del clima social escolar.

Al inicio de la investigación me propuse como objetivo Específico determinar la relación que existe entre la dimensión Comunicación efectiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en red educativa de colca Huancavelica 2018. Por lo que los resultados nos muestran que efectivamente existe dicha correlación expresada en los resultados de 0,574, por lo que en el análisis conceptual se manifiesta que la comunicación efectiva a través de buenas destrezas y formas de comunicación; logra el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir. En favor de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, esto es una cuestión básica que está enseñando a los estudiantes para garantizar el aprendizaje.

De igual modo existen otras investigaciones como: Romero, (2008). Investigó sobre; “Desempeño docente como factor fundamental para la calidad educativa de la educación básica venezolana”, en decanato de Postgrado y Extensión de la Dirección de Investigación de la Universidad Santa María de Caracas-Venezuela. Llegando a la siguiente conclusión; que el desempeño de los docentes es uno de los factores fundamentales para lograr la calidad educativa.

Además, menciona la investigadora que depende de la capacidad crítica y de las expectativas que los docentes tienen sobre las practicas académicas, las cuales a su vez requieren adecuarse a las nuevas realidades del mundo moderno y en particular a la educación básica venezolana, por lo que recomienda al estado venezolano, generar transformaciones y cambios para que se pueda crear un ambiente propicio que promueva al unísono la calidad educativa y el desempeño docente, aprovechando las actividades de la vida cotidiana. Así mismo, sugiere a los

docentes que asuman un papel protagónico y participativo en la mejora de su desempeño.

El inicio de la investigación me propuse como objetivo específico establecer la relación que existe entre la dimensión Relaciones interpersonales y la dimensión Participación en la gestión en red educativa de colca Huancavelica 2018; por lo que los resultados nos muestran que existe la correlación entre ambas dimensiones expresada en los resultados de 0,681 por lo que en el análisis conceptual las relaciones interpersonales es la capacidad que tenemos para comunicarnos entre sí con una o más personas, con respeto y estableciendo lazos de comunicación efectiva en favor de la participación en la gestión de la escuela de manera permanente.

Estos resultados los contrastamos con las afirmaciones de, Cornejo (2001): en la que manifiesta que el clima social escolar refiere a "...la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar a nivel de aula o de centro y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan". Finalmente para Duarte (2003) sostiene que "el clima o ambiente de aula constituye un espacio en movimiento, una construcción diaria, que no se limita a las relaciones interpersonales básicas entre profesores y alumnos para la implementación del currículo, por el contrario, se instaura en la diversidad de dinámicas que constituyen los procesos educativos y que involucran acciones, experiencias y vivencias educativas y socio afectivas para cada uno de los participantes". Por otro lado Según Rivas (2009) expresa: que "el desempeño docente en el ámbito laboral califica la calidad *profesional* con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación". El *desempeño* docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano,

sino también a la necesaria calificación y calidad profesional, corroborando nuestros resultados encontrados.

Finalmente, con el aporte social se mejorará el proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicando iniciativas de mejoras, innovación pedagógica, comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa a través de un liderazgo transformacional.

Otro aporte de esta investigación es la presentación del plan de mejora que consta del diagnóstico de gestión, proyecto de gestión, propuestas de mejora a nivel institucional, profesional, pedagógico, administrativa y comunidad.

Gestionar recursos humanos, financieros, material bibliográfico, TICs para que los alumnos reciban mejores aprendizajes de respeto mutuo a través de la práctica de valores, concientizando a la comunidad educativa.

## V. CONCLUSIONES

- 1) Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la red educativa de colca Huancavelica 2018, con un nivel de significancia de 0,05;  $\rho=0,691$  y “t” calculada mayor a “t” teórica ( $7,883 > 1,96$ ).
- 2) Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre la participación democrática y la preparación para el aprendizaje en las instituciones de la red educativa de colca Huancavelica 2018, con nivel de significancia de 0,05,  $\rho=0.675$  y  $t_c$  mayor  $t_t(7,544 > 1,96)$ .
- 3) Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre la comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje en la red educativa de colca Huancavelica 2018, con nivel de significancia de 0,05,  $\rho=0.574$  y  $t_c$  mayor  $t_t(5,780 > 1,96)$ .
- 4) Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la participación en la gestión de la institución en la red educativa de colca Huancavelica 2018, con nivel de significancia de 0,05,  $\rho=0.761$  y  $t_c$  mayor  $t_t(7,668 > 1,96)$ .
- 5) Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre las normas consensuadas y el desarrollo profesional del docente en las instituciones educativas de la red educativa de colca Huancavelica 2018, con nivel de significancia de 0,05,  $\rho=0.785$  y  $t_c$  mayor  $t_t(5,87 > 2,10)$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1) A la comunidad educativa de las instituciones de la red educativa colca Huancavelica, es necesario que apliquen una Gestión de clima institucional descentralizado, participativo, eficaz y ético, centrada en las Instituciones Educativas.
- 2) A los docentes de las instituciones de la red educativa colca Huancavelica, capacitarse en recursos humanos, , toma decisiones, clima institucional, con el fin de continuar desarrollando las capacidades, planeamiento, organización, coordinación y control, en una lógica de desempeño docente, con procedimientos ágiles, simplificados y transparentes, buenas prácticas, promover la participación de otros sectores públicos y privados, así como de la comunidad, ya que ello influirá favorablemente en los indicadores de la calidad, En este sentido, se debe explorar la conveniencia de empoderar a los Directores y docentes de las Instituciones de la red educativa colca Huancavelica.
- 3) A los docentes de las instituciones de la red educativa de colca Huancavelica, continuar aplicando, en el campo magisterial, la gestión del clima institucional, basada en los resultados de las evaluaciones externas y periódicas del conocimiento, procedimientos, métodos pedagógicos y buen desempeño docente, de acuerdo a una carrera meritocrática.

- 4) A todos los docentes de las instituciones de la red educativa de colca Huancavelica, es necesario el compromiso de todos para tener una buen clima institucional.
- 5) A los docentes de las instituciones de la rede educativa de colca Huancavelica, desarrollar nuevos modelos de gestión del clima social escolar, en los órganos intermedios, regional y local que vayan más allá de la aplicación normativa y rutinaria; para facilitar la ejecución en el desempeño docente que logren resultados de equidad y calidad.

## **VII. PROPUESTA**

### **A. PLAN DE MEJORA**

#### **1.1. Datos generales**

Nombre de la propuesta: Mejorando la práctica docente en la red educativa colca Huancavelica

Región: Huancavelica

Gestor del cambio: Mg. Yonner Oscar Buandia Alfaro

### **B. DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN**

#### **2.1. Determinación del o los aspecto(s) educativo(s) que intervendrán en la propuesta de mejora (currículo, docente, estudiante, infraestructura, etc.)**

La gestión educativa es el conjunto articulado de conducción de una institución educativa; a desarrollarse con el fin de lograr los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional.

La gestión en las instituciones educativas actualmente muestra períodos de cambio estructural del sistema educativo; por lo que es necesario promover y posibilitar la transformación de las prácticas educativas que permita una gestión eficiente de los Directores, promoviendo un buen clima institucional, una organización escolar eficiente que garantice la calidad de los procesos y resultados de los aprendizajes.

La Gestión de los Directores centrado en los aprendizajes y el Clima Institucional son dos variables fundamentales en el desarrollo de los procesos pedagógicos para garantizar una educación de calidad, inclusiva, axiológica y ética; que permita la formación integral de los estudiantes.

## 2.2. Identificación de fortalezas y debilidades

DIMENSIONES	ASPECTO	FORTALEZA	DEBILIDAD	OPORTUNIDAD	AMENAZA
GESTION INSTITUCIONAL	PEI	Se cuenta con una formulación de la misión, la Visión y los principios que articulan e identifican a la institución como un todo. Estos elementos han sido apropiados por la comunidad Educativa.	Carece de algunos sistemas de información Falta de recursos para un mejor funcionamiento de la Institución Algunos proyectos se quedan solo en el diseño e planificación Desconocimiento de las funciones	Capacitación brindada por la UGEL	Recorte presupuestal a nivel central y municipal Interferencia política en la gestión institucional
	PAT	Se encuentra un plan anual de trabajo			
		Empleo de estrategias que propician el aprendizaje Equipo de docentes con buen nivel académico y actualización	Insuficiente aplicación de métodos, técnicas y estrategias de enseñanza aprendizaje La integración de las áreas en los diferentes grados es	La implementación de la diferentes capacitaciones recibidas El currículo está abierta para inyectarse	Bajos niveles de logro de competencias en las pruebas externas Deserción Bajo rendimiento

GESTION PEDAGOGICA	METODOLOGIA	Estilo pedagógico de algunos docentes es dinámico Responsabilidad de los docentes en el inicio de clase como la finalización de la misma	mínima Seguimiento de las horas efectivas de clase(instrumento) Falta de iniciativas generales para agrupar al estudiante en el proyecto de vida	nuevos desarrollo pedagógicos Utilización de la tecnología (TICS) Recursos del medio Medios de comunicación Planeación del aula en equipo Estrategias de mejoramiento	Estudiantes sin ninguna visión empresarial Falta de apoyo en estrategias de aprendizaje para el fortalecimiento Desconocimiento de acciones realizadas a nivel directivo
	EVALUACION	Análisis realizados a los resultados de las pruebas bimestrales Existe juicios valorativos para evaluar a los estudiantes	Se conoce el problema pero no se hace el seguimiento Carencia de estrategias para el seguimiento de los resultados de las evaluaciones	Utilización de las pruebas externas para diseñar las pruebas institucionales Implementación de equipos de docentes para el intercambio de matrices evaluación	Malos resultados en las pruebas externas Su reincidencia en los resultados de las evaluaciones Bajo desempeño de los docentes

GESTION ADMINISTRATIVA	PERSONAL	Se cuenta con personal docente capacitado para liderar proyectos La institución tienen un procesos establecido para la adquisición y mantenimiento de recursos para el proceso de enseñanza aprendizaje	Los conocimientos recibidos en la capacitación se aplican esporádicamente La institución no tiene programas de investigación y producción de materiales educativos No está incluido en el PEI los instrumentos de evaluación al personal docente, administrativos	Apoyo por la comunidad en la realización de las actividades programadas Gestionar ante entidades estatales y privadas para adquirir recursos. Elaborar instrumentos de evaluación para el mejoramiento continuo	El presupuesto es insuficiente para cubrir todas las necesidades Mínima cobertura en las capacitaciones a personal docente y administrativo
	RECURSOS	Existe plan de riesgos Hay disponibilidad en el uso de los equipos Se cuenta con una planta física propia	Los planes de mejoramiento no se han hecho de acuerdo a los informes financieros	Implementar de nuevo los procedimientos para el recaudo de los recursos propios, previa planificación Establecer convenios con entidades para el fortalecimiento de los recursos educativos e	Los equipos se deterioran y se deja de prestar servicios oportuno por la falta de mantenimiento Deterioro de la plante física por falta de mantenimiento periódico de la misma

GESTION COMUNITARIA	ESCUELA DE PADRES	Existe escuela de padres Existe la asamblea de padres y otros mecanismos de participación  Existe espacios de participación de los padres	Falta de compromiso de los padres de familia para la asistencia a las reuniones programadas Escasa proyección a la comunidad	institucionales Apoyo de la alcaldía municipal, psicólogos Vincular a la comunidad a la institución educativa Eventos programados internos y por organismos gubernamentales y no gubernamentales Disposiciones legales de la participación de los padres	Mal uso de los medios Se hacen aseveraciones que no corresponden al funcionamiento de la Institución
	PARTICIPACION  Y CONVIVENCIA	En cuanto a la gestión de conflictos se viene trabajando a través del	Falta de información en el manejo de acciones en la identificación de los conflictos	Experiencias de otras instituciones Capacitación a los padres	Conflictos intrafamiliares  Si no se atiende el

		<p>comité de convivencia Convivencia adecuada en la diversidad de acciones que se dan durante el año escolar</p>	<p>Falta de organización de las acciones participativas de los estudiantes La participación de los padres es poco coherente</p>	<p>de familia en la prevención de los conflictos internos y externos</p>	<p>problema en conflictos este tiende a agravarse afectando a toda la comunidad La no comunicación y acercamiento de los padres de familia</p>
--	--	--	---	--	--

### 2.3. Identificación de causas y consecuencias

CAUSAS	CONSECUENCIAS
<i>DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</i>	
<i>Limitadas capacidades docentes para el logro de competencias</i>	<i>Limitadas capacidades de los estudiantes para la solución de problemas reales</i>
<i>Enseñanza descontextualizada de los conocimientos apartado de la realidad</i>	<i>Estudiantes alejados de la realidad</i>
<i>Escaso seguimiento a los lineamientos de evaluación de los aprendizajes, propuestos en la I.E.</i>	<i>Pobre conocimiento de la calidad educativa ofrecida</i>
<i>DIMENSIÓN INSTITUCIONAL</i>	
<i>Débil conocimiento de la visión y misión</i>	<i>Preparación inadecuada de los documentos de gestión</i>
<i>Apatía al cumplimiento de los proyectos planificados en el PAT</i>	<i>Estudiantes con capacidades limitadas</i>
<i>DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA</i>	
<i>Insuficiente mobiliario y equipo de</i>	<i>Clases tradicionales</i>
<i>Necesidad de construcción de aulas para TICS</i>	<i>Estudiantes con pocas nociones tecnológicas</i>
<i>Falta de presupuesto para cubrir las necesidades básicas</i>	<i>Limitada capacidad docente para el logro de aprendizajes significativos</i>
<i>DIMENSIÓN DE LA COMUNIDAD</i>	
<i>Desintegración familiar</i>	<i>Preparación inadecuada de actividades extracurricular</i>
<i>Irresponsabilidad en la comunidad educativa: padres, alumnos, maestros/as</i>	<i>Pobre apoyo al mejoramiento de la calidad educativa</i>

## **C. PROYECTO DE GESTIÓN**

### **3.1. Denominación de actividad de gestión**

Revalorando la gestión educativa

### **3.2. Objetivos**

- 3.2.1. Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, aplicando iniciativas de mejoras e innovación pedagógica.
- 3.2.2. Mejorar la comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa a través de un liderazgo transformacional.
- 3.2.3. Gestionar recursos humanos, financieros, material bibliográfico, infraestructura, equipo tecnológico y audiovisual para que los alumnos reciban mejores aprendizajes y que haya un ambiente de seguridad y confianza.
- 3.2.4. Propiciar un ambiente institucional de respeto mutuo a través de la práctica de valores, concientizando a la comunidad educativa.

## **D. PROPUESTA DE MEJORAS A NIVEL INSTITUCIONAL Y PROFESIONAL**

### **4.1. Recomendaciones**

Los directores, docentes y administrativos, deben ser quienes proponen, gestionan, lideran, organizan y concertan los planes de mejora, con la participación activa del equipo de coordinadores, administrativos y docentes de las instituciones.

Esa responsabilidad social y administrativa de los directores y del cuerpo de docentes debe reflejarse en el día, día de la labor educativa institucional. Esta estrategia planteada es para apoyar y fortalecer las funciones y la gestión escolar de los directores como representantes legales y administrativos de los centros educativos.

Los docentes y administrativos tienen una gran responsabilidad social y ética con su formación, al igual que es deber de las instituciones educativas, facilitar, motivar e implementar un proceso de capacitación permanente, y así, reconocer plenamente al maestro como profesional de la educación. En su gestión educativa el directivo docente y los profesores

deben facilitar la generación de conocimiento en los educandos, al igual que la cultura ciudadana, valores universales, comunidad educativa, y convivencia pacífica, es de esta manera como se genera calidad educativa produciendo inclusión y equidad, el reconocimiento de la diversidad y el respeto a los derechos humanos.

## VIII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2013) Metodología de la investigación. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Perú.
- Aedo. (2009). Desempeño docente y el estilo del liderazgo del director de las instituciones educativas de la ciudadela Pachacútec - Ventanilla de Lima. Lima - Perú.
- Albornóz. (2000). Algunas Características sociales de los Directores Venezolanos. Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación. Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET); Venezuela.
- Alcalay, L., Milicic, N., Torretti, A. (2005). Alianza Efectiva Familia-Escuela: Un Programa Audiovisual Para Padres. (Versión electrónica). <http://www.psykhe.cl/index.php>
- Álvarez. C., (2009) Gestión del clima escolar. Oficina regional de educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO.
- Arce. (2013). Desempeño laboral y clima organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario de Chupaca. Tesis para optar el grado de Maestría en Educación. Universidad Nacional del Centro. Huancayo - Perú.
- Arias, M. (2006). "Técnicas de recolección de datos". Editorial San Marcos. Lima - Perú.

- Arón, A. (1999), "Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento". Editorial Andrés Bello. Santiago - Chile.
- Artica. (2010). Gestión y Desempeño Docente en instituciones educativas del distrito de El Tambo – Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo - Perú.
- Ascorra, P., (2003), "La escuela como contexto de contención social y afectiva". Revista Enfoques Educativos.
- Baca. (2009). Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la institución educativa 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Dirección Regional de Educación del Callao – Lima. Lima - Perú.
- Balzan (2008). "Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en III Etapa de Educación Básica"
- Becerra, S. (2007), "El Clima Educativo: Una deuda en la salud mental del docente chileno". Temuco - Chile.
- Bizquerra, R. (1998). Métodos de investigación educativa. Grupo Editorial Ceac S.A. Mallorca – España.
- Bonifacio. (2013). El comportamiento ético y el desempeño docente en la I.E.T. Túpac Amaru de Huancayo – 2013. Tesis para optar el grado de Maestría en Educación. Universidad Cesar Vallejo. Huancayo - Perú.
- Boetinger (1990) "Gestión Pedagógica". Editoria; La Muralla S. A., Madrid - España.
- Bruner, J., (1987)."La educación puerta de la cultura", Editorial Antonio Machado. Estados Unidos.
- Carmines, L. y Zeller, P. (1988) "Teoría del muestreo". Buenos Aires: Arrortu.
- Carrasco (2009) "Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación". Lima: Editorial San Marcos.
- Casassus (2000), "Problemas de la gestión educativa en América Latina", Unesco - Chile

- Casassus, (2000). "Enfoques de la gestión educativa", Impresores asociados, Lima - Perú.
- Cere, (1993), "Evaluar el contexto educativo", Documento de estudio. Vitoria: Ministerio de Educación y Cultura. Gobierno Vasco. España.
- Coca. (2013). Inteligencia emocional y desempeño laboral de profesores de educación secundaria de la provincia de Concepción participación de padres de familia. Tesis para optar el Grado de Maestría en Educación. Universidad Nacional del Centro. Huancayo - Perú.
- Contreras. (2012). Motivación social y desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales de la provincia de Jauja. Tesis para optar el grado de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Jauja - Perú.
- Córdova, M. (2013) "Estadística Inferencial" Editorial Moshera, II Edición. Lima - Perú.
- Cornejo. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos que cursan enseñanza media. Tesis para optar el grado de Doctor en Educación. Universidad de Chile. Santiago - Chile.
- Cornejo, R. y Redondo, M., (2001). "El clima escolar percibido por alumnos de enseñanza media".
- Cornejo, R., (2001), "El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. Última Década". Vol. 15, Viña del Mar - Chile.
- Cortés, M. e Iglesias, M., (2004) "Generalidades sobre Metodología de la Investigación", Universidad Autónoma del Carmen. Campeche - México.
- Corvalán, M., (2005) La realidad escolar cotidiana y la salud mental de los profesores. <http://dialnet.unirioja.es>
- Curwin y Mendler (1983) "La disciplina en clase" Editorial Narcea. Madrid – España.

- Díaz. (2013). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Quilcas – Huancayo 2013. Tesis para optar el grado de Maestría en Educación. Universidad Cesar Vallejo. Huancayo - Perú.
- Duarte, J., (2003), "Ambientes de aprendizaje", Universidad de Antioquia - Colombia.
- Fernández (2007) "Evaluación del desempeño docente", Santiago - Chile.
- García. (2008). La Calidad de la Gestión Académica – Administrativa y el Desempeño Docente en la Unidad de Post. Grado; según los estudiantes de la Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM. Tesis para optar el grado de Maestría en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú.
- García, F., (2003) "Organización escolar y gestión de centros educativos". Editorial Aljibe S. L., Málaga - España.
- García, R., (2012), "Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales". En Revista de Educación Nº 339.
- Gil, F. (1995) "Participación democrática en los centros de enseñanza no universitarios" Editorial Cide Ministerio de educación y Ciencia. Madrid – España.
- Giorux, S. (2000)."Cultura, política y práctica educativa", Editorial Graó, Barcelona - España.
- Gonzales, (2011) "Los paradigmas de la calidad educativa: De la autoevaluación a la acreditación", Ciudad Universitaria, México, D. F. 04510
- Gonzalez, R. (2011) "Normas consensuadas" Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Hargreaves, A., (1996), "Profesorado, cultura y post modernidad", Ediciones Morata, Madrid - España.
- Hendricks, J. (1996) "Relaciones interpersonales" Editorial Grove Press Inc. New York – Estados Unidos.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Editorial McGraw-Hill. México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. 4ta Edición. Editorial McGraw-Hill. México.
- Herrera, (1998, p.78) "El grado de confiabilidad". Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Hoyos, S. (2014) "Participación democrática" Editorial Express S.A. Lima – Perú.
- Huamán. (2013). Cultura organizacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Inca Garcilaso de la Vega-Huancavelica. Tesis para optar el grado de Magister en Educación. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Huancavelica - Perú.
- Huamancaja. (2013). Gestión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas de Jauja – 2012. Tesis Doctoral. Universidad Cesar Vallejo - Huancayo, Perú.
- Huari. (2008). El estilo de Liderazgo y la Gestión Institucional de los Centros Educativos Nacionales y Particulares del distrito y provincia del Callao. Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación. Universidad Nacional del Callao, Lima - Perú.
- Huerta, A. (2001), "El Saber Hacer en la Profesión Docente. Formación Profesional en la práctica docente". Editorial Trillas. México.
- Huillcañahun. (2013). Inteligencia intrapersonal y autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ingenio – Huancayo. Tesis para optar el Grado de Maestría en Educación. Universidad Nacional del Centro. Huancayo - Perú.
- Jhonson, D., (1999), "El aprendizaje cooperativo en el aula", Editorial Paidós, Buenos Aires - Argentina.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002), "Investigación del conocimiento". Cuarta Edición. México: McGraw-Hill.

- Kerlinger, F. y Lee, H. (2010) Investigación del conocimiento. Editorial McGraw-Hill. México.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (1975) Investigación del conocimiento. Editorial McGraw-Hill. México.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2010) Investigación del conocimiento. Cuarta Edición. Editorial McGraw-Hill. México.
- Kuhn, T., (1975), "La estructura de las revoluciones científicas", Fondo de Cultura Económica. México.
- Landeau, R. (2007) "Elaboración de trabajos de investigación", Editorial Alfa, Venezuela.
- La Torre, A., (1996). "Bases metodológicas de la investigación educativa". Barcelona - España.
- Ledo, C., (2007), "Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica". Tesis presentada en opción al Grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba.
- León. (2013). Participación de padres de familia, desempeño docente y logro de capacidades en instituciones educativas del distrito de Huancán. Tesis para optar el Grado de Maestría en Educación. Universidad Nacional del Centro. Huancayo - Perú.
- Llorens, S., (2003), "Burnout and Engagement as antecedente of Self-efficacy in Secondary Teachers", A Longitudinal Study. 11th European Congress on Work and Organizational Psychology. Lisboa - Portugal.
- López, E. (2009) "Influencia del clima laboral en el desempeño de los docentes de secundaria en el colegio Bautista de Masaya, Nicaragua".
- Lujambio, A. (2010). "El dominio del enfoque disciplinar", México.
- Marshall, M. (2003). "Examining school climate: defining factors and educational influences", Center for Research on School safety, school climate and class room management, Georgia State University.

- Martínes, A. (2006) "Comunicador efectivo" Editorial Newfield. Santiago de Chile.
- Martínez, (2010). "Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de Luz Venezuela". Venezuela.
- Mesa, (2008). "El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de la ciudadela de Pachacútec, Ventanilla". Perú.
- Milicic (1999). "Reconocimiento y valoración del clima social escolar". Ediciones Morata. Madrid. España
- Milicic (2001). "Reconocimiento y valoración del clima social escolar". Ediciones Morata. Madrid. España.
- Minedu (2012). Las dimensiones de gestión educativa. Lima. Perú.
- Money, J. (2005). "Administración dinámica" Edition Haper y Bros. New York.
- Monge, C. (2011). "Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa". Universidad Sur Colombia - Colombia.
- Montenegro (2008). "Desempeño docente en instituciones educativas". Editorial Visión Universitaria. Lima – Perú.
- Morales, (2008). "Relación entre liderazgo en los directores y el desempeño docente en la instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla-Callao". Perú.
- Naranjo, (2010). "Liderazgo del director como supervisor y desempeño laboral del docente de educación media general". Maracaibo. Venezuela.
- Olalla (2014). "Comunicación efectiva". Editorial McGraw-Hill. México.
- Orellana y Huamán (1999). "Investigación científica". Segunda Edición, Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Oseda, D. (2014). "Metodología de la Investigación". Primera Edición, Editorial Pirámide. Huancayo. Perú.

- Paella, S, y Martins, F., (2006) "Metodología de la investigación cuantitativa", Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas - Venezuela.
- Peña, A., (2002), "Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los Centros Educativos Privados del Distrito de Puerto Plata". República Dominicana.
- Pérez, R., (1998), "Teorías positivistas", Editorial Cincel, Madrid - España.
- Raczynski (2005). "Clima escolar en la escuela". Editorial McGraw – Hill. México.
- Remedios, J., (2007), "Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana". Ciudad de La Habana - Cuba.
- Rivas (2009). "Gestión educativa". Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Rodríguez, D., (2004), "Diagnóstico Organizacional". Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago - Chile.
- Romero. (2008). Desempeño docente como factor fundamental para la calidad educativa de la educación básica venezolana. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación. Universidad Santa María de Caracas-Venezuela.
- Ruiz, (1996) "El positivista cuantitativo". Impresores asociados, Lima - Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C., (2002), "Metodología y diseño en la investigación científica", Editorial Visión Universitaria, Lima - Perú.
- Tamayo, M. (1998) "Metodología de la Investigación", Editorial McGraw Hill. México.
- Tenorio. (2010). El sistema de supervisión Educativa y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Ica. Tesis para optar el grado de Maestría en Educación. Universidad San Luis Gonzaga. Ica - Perú.
- Trespalcios, J. (2005), "Investigación de Mercados", International Thomson Editores. México D.F.

Triola, M. (2009). Estadística. (Décima edición). México: Pearson Educación.

UNICEF, (2005). "Clima laboral positivo", Ministerio de Educación, Chile.

UCV (2014) Guía de la Universidad Cesar Vallejo. Perú.

Vail, K., (2005). "Create great school climate". The Education Digest.  
Research Library Core.

# **ANEXO**

Anexo N°01: Matriz de consistencia

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA RED EDUCATIVA DE COLCA - HUANCAMELICA - 2018.

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEORICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docentes de la Red educativa de Colca – Huancavelica 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> a) ¿Qué relación existe entre la participación democrática y la preparación para el aprendizaje de los docentes de la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018? b) ¿Qué relación existe entre la comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la Red Educativa de Colca – Huancavelica</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación existe entre el clima institucional y el desempeño docentes de la Red educativa de Colca – Huancavelica 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> a) Determinar la relación que existe entre la participación democrática y la preparación para el aprendizaje de los docentes de la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018. b) Establecer la relación que existe entre la comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018</p>	<p>A Nivel Nacional</p> <p>- Sacsca (2010), en su tesis: Relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito San Martín de Porres, para optar el grado de magister en educación con mención en gestión en la educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú</p> <p>- Barriga (2016), en su tesis: Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza, para obtener el grado académico magister en educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú</p> <p>A Nivel Internacional</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Red educativa de Colca – Huancavelica 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> a) Existe relación directa entre la participación democrática y la preparación para el aprendizaje de los docentes de la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018. b) Existe relación directa entre la comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018 c) Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la participación en gestión de la institución de los</p>	<p><b>Variable O<sub>1</sub></b> Clima Organizacional.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Participación democrática.</li> <li>Comunicación efectiva.</li> <li>Relaciones interpersonales</li> <li>Normas consensuadas.</li> </ul> <p><b>Variable O<sub>2</sub></b> Desempeño docente.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> </ul>	<p><b>Método general:</b> Método científico <b>Método específico:</b> Descriptivo estadístico <b>Tipo de investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional</p> <p><b>Dónde:</b> M =Muestra O<sub>1</sub> =Variable Clima organizacional O<sub>2</sub> = Variable desempeño r = Relación entre variables.</p> <p><b>Población:</b> 105 docentes de la Red educativa de Colca – Huancavelica 2018</p> <p><b>Muestra :</b> 70 docentes de la Red educativa de Colca</p>

<p>2018?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la participación en gestión de la institución de los docentes de la red educativa de Colca-Huancavelica 2018?</p> <p>d) ¿Qué relación existe entre las normas consensuadas y el desarrollo profesional del docente en la red educativa de Colca-Huancavelica 2018?</p>	<p>c) Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la participación en gestión de la institución de los docentes de la red educativa de Colca-Huancavelica 2018?.</p> <p>d) Determinar la relación que existe entre las normas consensuadas y el desarrollo profesional de los docentes en la red educativa de Colca Huancavelica 2018.</p>	<p>- Luengo (2016), Tesis: Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial, en la universidad de Zulia en Venezuela, para optar el título de magister scientiarum en educación, mención gerencia de organización educativa.</p> <p>- García (2019), publicó en la revista de administración de negocios, de Colombia su trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y su diagnóstico. En donde describe la metodología empleada para desarrollar tal trabajo significativo.</p>	<p>docentes de la red educativa de Colca-Huancavelica 2018.</p> <p>d) Existe relación directa entre las normas consensuadas y el desarrollo profesional del docente en la red Educativa de Colca . Huancavelica 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Participación en la Gestión de la institución articulada a la comunidad.</li> <li>• Desarrollo profesional del docente.</li> </ul>	<p>– Huancavelica 2018.</p> <p><b>Técnica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de clima organizacional.</li> <li>• Cuestionario de desempeño académico</li> </ul> <p><b>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadística descriptiva e inferencial.</li> <li>• El programa SPSS-24.</li> </ul>
---	--	--	---	--	--

Autor: BUENDIA ALFARO, Yonner Oscar



### CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

**INSTRUCCIÓN:** Estimado docente, a continuación te presentamos una serie de preguntas relacionados con tu actividad docente. Marque con un Aspa (X) la alternativa que más refleja la actuación pedagógica en las labores que usted desarrolla día a día en su Institución Educativa.

1. ¿Participa en forma permanente en la elección del equipo directivo de su institución educativa con una participación ética y democrática?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
2. ¿En las reuniones docentes respeta la opinión de sus colegas a pesar que algunas veces son contrarias a sus propuestas y actúa con resiliencia en beneficio de las mejoras de su institución educativa?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
3. ¿Frecuentemente expresa sus ideas con claridad y participa democráticamente sobre las mejoras del clima escolar en torno a su comunidad?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
4. ¿Su institución educativa a través de la Dirección aplica estrategias para promover en forma equitativa la participación activa de los docentes en actividades académico - sociales?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
5. ¿La Dirección de su institución educativa como estrategias de gestión, es transparente y aplica principios éticos para asignar responsabilidades académicas a los docentes?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca

6. ¿Los docentes expresan en forma oportuna y correcta sus ideas en las reuniones de trabajo respetando aún las ideas contrarias a su lineamiento?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
7. ¿Los conceptos que expreso tienen un efecto notorio en relación a su claridad y objetividad que transmiten sobre los demás docentes?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
8. ¿Cuándo participo en una conversación soy amable y dejo escuchar también la opinión de ellos, tratando de ser democrático y social?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
9. ¿Usualmente los docentes en mi institución educativa saben escuchar y buscan el entendimiento mutuo y comparten información pedagógica actualizada que aporte beneficio a la comunidad estudiantil?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
10. ¿La Dirección de mi institución educativa a través de sus actividades académicas – sociales fomenta la comunicación abierta y sincera de los docentes, logrando una comunicación efectiva?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
11. ¿Las relaciones interpersonales que establezco con los demás docentes están basadas en la confianza y apreciación de sus virtudes?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
12. ¿Existe una disposición a aceptar las críticas constructivas hacia mi persona, efectuada por los docentes de mi institución educativa?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
13. ¿Realizo frecuentemente un análisis cognitivo y objetivo de adecuación entre mis ideas, palabras y acciones?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
14. ¿Tengo disposición a consultas, opiniones y críticas por parte de los docentes, de la forma como se está desarrollando la gestión educativa?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca

- 15.** ¿Tengo la capacidad de analizar y evaluar aspectos emocionales de los docentes que interactuó para comprender sus actitudes y emociones?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
- 16.** ¿Usualmente pongo en práctica las normas consensuadas del buen hablante y del buen oyente en mis relaciones interpersonales con los docentes?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
- 17.** ¿Participo con entusiasmo y profesionalismo en la elaboración del Reglamento Interno de mi institución educativa?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
- 18.** ¿Los docentes en asamblea resuelven en consenso los temas controversiales que se originan en la institución educativa?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
- 19.** ¿Los docentes aprueban por unanimidad la aplicación de las normas de convivencia de la institución educativa?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
- 20.** ¿Los docentes fortalecen el diálogo para lograr un clima social escolar en la institución educativa?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca

### **CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE**

**INSTRUCCIÓN:** Estimado docente, a continuación te presentamos una serie de preguntas relacionados con tu actividad docente. Marque con un Aspa (X) la alternativa que más refleja la actuación pedagógica en las labores que usted desarrolla día a día en su Institución Educativa.

1. ¿Organiza adecuadamente diversos recursos para los estudiantes como soporte académico del aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo a las competencias del desempeño docente?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
2. ¿Diseña y estructura convenientemente las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y los dominios que deben tener los estudiantes?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
3. ¿Demuestra con suficiencia los conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de las áreas curriculares que enseña con un enfoque transversal y holístico?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
4. ¿Elabora la programación curricular en coordinación previa con los directivos y docentes del área y alumnos delegados para plasmarlo en el PAT y en concordancia con la realidad académica del aula?  
a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca

5. ¿Se involucra permanentemente para conocer las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, a través de un monitoreo personal?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
6. ¿Utiliza en forma permanente recursos y tecnologías actualizadas para lograr los objetivos de las sesiones de aprendizaje y tener un buen desempeño docente?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
7. ¿Construye y aplica de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los docentes, administrativos y plana directiva basada en la confianza y respeto mutuo que se merecen las personas?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
8. ¿Evalúa con principios de equidad los aprendizajes adquiridos por sus estudiantes en concordancia con los objetivos académicos de su área de enseñanza?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
9. ¿Sistematiza adecuadamente los resultados obtenidos en las evaluaciones con estadística básica y proyecciones a corto plazo para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna de los estudiantes?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
10. ¿Propicia oportunidades y condiciones favorables para que los estudiantes apliquen los conocimientos adquiridos en la solución práctica de problemas, aplicando una actitud crítica y reflexiva para ser más competitivos académicamente?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
11. ¿Diseña en trabajo de equipo proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora en forma periódica y los pone en práctica, logrando de ésta manera un desarrollo profesional?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca

- 12.** ¿Genera en forma permanente espacios de reflexión personal de su experiencia pedagógica, los analiza, evalúa y saca propuestas de mejora para mejorar el desempeño docente institucional?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
- 13.** ¿Participa activamente en la gestión académica de su institución educativa, proponiendo estrategias pedagógicas enmarcadas en un contexto de productividad pedagógica y mejoramiento para las condiciones de un aprendizaje significativo?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
- 14.** ¿Periódicamente participa en la revisión, actualización e implementación de los documentos educativos con la finalidad de agilizar la carga administrativa – y de funciones de su institución educativa?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
- 15.** ¿Elabora y manifiesta propuestas de cambio en el ámbito pedagógico, para la articulación de las estrategias de enseñanza y el aprendizaje significativo de los alumnos, en su institución educativa?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
- 16.** ¿Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones en concordancia con la visión y misión de su institución educativa, asimismo con un sentido de justicia y equidad democrática?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
- 17.** ¿El desarrollo de su profesionalidad educativa la traduce en una autoevaluación crítica y reflexiva de su experiencia pedagógica para lograr sus metas personales?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca
- 18.** ¿Conduce con asertividad su desempeño docente en el marco de los principios de ética educativa profesional y la Constitución Peruana vigente?
- a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca

**19.** ¿Tiene interés en buscar permanentemente una superación profesional y personal para cumplir con la demanda de buenos profesionales competitivos en nuestra sociedad?

a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca

**20.** ¿Se interesa en tener conocimiento actualizado de las nuevas políticas educativas locales, regionales y nacionales emanadas por el Ministerio de educación?

a) Siempre    b) Casi siempre    c) A veces    d) Casi nunca    e) Nunca

Anexo N°03: Validez de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN																		
TÍTULO: Clima Institucional y desempeño docente en la red educativa de Colca Huancavelica 2018																		
VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA INSTITUCIONAL	1.1 Participación democrática	1.1.1. Participa en la elección	1. ¿Participa en forma permanente en la elección del equipo directivo de su institución educativa con una participación ética y democrática?							✓				✓				
		1.1.2. Respeta opinión	2. ¿En las reuniones docentes respeta la opinión de sus colegas a pesar que algunas veces son contrarias a sus propuestas y actúa con resiliencia en beneficio de las mejoras de su institución educativa?							✓				✓				
		1.1.3. Claridad de ideas								✓				✓				
		1.1.4. Promueve participación	3. ¿Frecuentemente expresa sus ideas con claridad y participa democráticamente sobre las mejoras del clima escolar en torno a su comunidad?							✓				✓				
		1.1.5. Brinda oportunidades	4. ¿Su institución educativa a través de la Dirección aplica estrategias para promover en forma equitativa la participación activa de los docentes en actividades académico - sociales?							✓				✓				
			5. ¿La Dirección de su institución educativa como estrategias de gestión, es transparente y aplica principios éticos para asignar responsabilidades académicas a los docentes?							✓				✓				
	1.2 comunicación efectiva	1.2.1. Expresión oportuna de ideas	6. ¿Los docentes expresan en forma oportuna y correcta sus ideas en las reuniones de trabajo respetando aún las ideas contrarias a su lineamiento?							✓				✓				
		1.2.2. Efecto notorio de conceptos	7. ¿Los conceptos que expreso tienen un efecto notorio en relación a su claridad y objetividad que transmiten sobre los demás docentes?							✓				✓				
		1.2.3. Ser amable	8. ¿Cuándo participo en una conversación soy amable y dejo escuchar también la opinión de ellos, tratando de ser democrático y social?							✓				✓				
		1.2.4. Saben escuchar	9. ¿Usualmente los docentes en mi institución educativa saben escuchar y buscan el entendimiento mutuo y comparten información pedagógica actualizada que aporte beneficio a la comunidad estudiantil?							✓				✓				
		1.2.5. Fomenta comunicación	10. ¿La Dirección de mi institución educativa a través de sus actividades académicas – sociales fomenta la comunicación abierta y sincera de los docentes, logrando una comunicación efectiva?							✓				✓				
	1.3 Relaciones Interpersonales	1.3.1. Relaciones con los demás	11. ¿Existe una disposición a aceptar las críticas constructivas hacia mi persona, efectuada por los docentes de mi institución educativa?							✓				✓				
1.3.2. Acepta críticas		12. ¿Las relaciones interpersonales que establezco con los demás docentes están basadas en la confianza y apreciación de sus virtudes?							✓				✓					
1.3.3. Adecuación de ideas									✓				✓					

DESEMPEÑO DOCENTE	1.4 Normas Consensuadas	1.3.4 Disposición de los docentes	13. ¿reanzo frecuentemente un análisis cognitivo y objetivo de adecuación entre mis ideas, palabras y acciones?											✓	✓	✓	✓			
		1.3.5 Comprensión	14. ¿Tengo disposición a consultas, opiniones y críticas por parte de los docentes, de la forma como se está desarrollando la gestión educativa?												✓	✓	✓	✓		
			15. ¿Tengo la capacidad de analizar y evaluar aspectos emocionales de los docentes que interactuó para comprender sus actitudes y emociones?												✓	✓	✓	✓		
	1.4 Normas Consensuadas	1.4.1 El buen hablante y oyente	16. ¿Usualmente pongo en práctica las normas consensuadas del buen hablante y del buen oyente en mis relaciones interpersonales con los docentes?												✓	✓	✓	✓		
		1.4.2 Elaboración del reglamento interno	17. ¿Participo con entusiasmo y profesionalismo en la elaboración del Reglamento Interno de mi institución educativa?												✓	✓	✓	✓		
		1.4.3 Resuelven en consenso	18. ¿Los docentes en asamblea resuelven en consenso los temas controversiales que se originan en la institución educativa?												✓	✓	✓	✓		
		1.4.4 Aplicación de normas de convivencia	19. ¿Los docentes aprueban por unanimidad la aplicación de las normas de convivencia de la institución educativa?												✓	✓	✓	✓		
		1.4.5 Fortalece el diálogo	20. ¿Los docentes fortalecen el diálogo para lograr un clima social escolar en la institución educativa?												✓	✓	✓	✓		
	2.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	2.2.1 Comprensión de características individuales	1. ¿Organiza adecuadamente diversos recursos para los estudiantes como soporte académico del aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo a las competencias del desempeño docente?												✓	✓	✓	✓		
		2.2.2 Conocimiento actualizado	2. ¿Diseña y estructura convenientemente las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y los dominios que deben tener los estudiantes?												✓	✓	✓	✓		mejorar
		2.2.3 Programación curricular	3. ¿Demuestra con suficiencia los conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de las áreas curriculares que enseña con un enfoque transversal y holístico?												✓	✓	✓	✓		mejorar
		2.2.4 Organiza recursos	4. ¿Elabora la programación curricular en coordinación previa con los directivos y docentes del área y alumnos delegados para plasmarlo en el PAT y en concordancia con la realidad académica del aula?												✓	✓	✓	✓		mejorar
		2.2.5 Secuencia de las sesión de aprendizaje	5. ¿Diseña en trabajo de equipo proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora en forma periódica y los pone en práctica, logrando de ésta manera un desarrollo profesional?												✓	✓	✓	✓		mejorar
	2.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	2.2.1 Construcción asertiva	6. ¿Se involucra permanentemente para conocer las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, a través de un monitoreo personal?												✓	✓	✓	✓		
		2.2.2 Solución de problemas	7. ¿Utiliza en forma permanente recursos y tecnologías actualizadas para lograr los objetivos de las sesiones de aprendizaje y tener un buen desempeño docente?												✓	✓	✓	✓		mejorar
		2.2.3. Utiliza recursos y tecnología	8. ¿Evalúa con principios de equidad los aprendizajes adquiridos por sus estudiantes en concordancia con los objetivos académicos de su área de enseñanza?												✓	✓	✓	✓		
		2.2.4 Sistematiza resultados	9. ¿Sistematiza adecuadamente los resultados obtenidos en las evaluaciones con estadística básica y proyecciones a corto plazo para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna de los estudiantes?												✓	✓	✓	✓		
		2.2.5. Evalúa los aprendizajes	10. ¿Genera en forma permanente espacios de reflexión personal de su experiencia pedagógica, los analiza, evalúa y saca propuestas de mejora para mejorar el desempeño docente institucional?												✓	✓	✓	✓		
	2.3 Participación en la gestión de la	2.3.1 Participa en la gestión	11. ¿Construye y aplica de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los docentes, administrativos y plana directiva basada en la confianza y respeto mutuo que se merecen las personas?											✓	✓	✓	✓			



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: los docentes de la red educativa de colca Huancavelica, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

*Peralta Villanes Arturo Alfredo*

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

*Doctor en Administración en Educación*

VALORACIÓN:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno ✓	5. Muy bueno
-------------------	---------------	------------	------------	--------------



*Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo*  
COD. 26150

FIRMA DEL EVALUADOR

**Anexo N°04: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio**



“Año del dialogo y la reconciliación nacional ”

COORDINACIÓN DE LA RED  
EDUCATIVA DE COLCA

**CONSTANCIA**

**EL QUE SUSCRIBE:** EL COORDINADOR DE LA RED EDUCATIVA DE COLCA-REGIÓN HUANCAVELICA.

**Deja constancia**

Que, han realizado su investigación de tesis titulada *“Clima institucional y desempeño docente en la red educativa de Colca Huancavelica 2018”* el docente: YONNER OSCAR BUENDIA ALFARO, donde se brindó todas las facilidades del caso para el cumplimiento de investigación, como la aplicación de encuestas a los docentes pertenecientes a nuestra red educativa que ha venido laborando dentro de esta red educativa, como director de la Institución Educativa N° 31072 de Colca investigación que viene realizando desde el mes de marzo del año 2018.

Que, se otorga el presente documento a solicitud del interesado para fines pertinentes a lo que me remito en caso necesario.

Colca, 19 de setiembre de 2018

  
Mg. Yonner Buendia Alfaro  
COORDINADOR  
RED EDUCATIVA COLCA



Anexo N°05: Base de datos

DESEMPEÑO DOCENTE

N Sujetos	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE					TOTAL	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					TOTAL	PREPARACION PARA LA GESTIO					TOTAL	DESARROLLO DE LA PROFESIONLIDAD					TOTAL
	ITEM						6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	
	1	2	3	4	5																			
1	5	1	1	5	1	13	5	2	3	5	1	16	5	4	3	5	3	20	5	5	5	5	3	23
2	5	4	4	4	4	21	5	1	4	5	5	20	1	4	5	3	5	18	4	5	2	4	4	19
3	2	5	5	3	5	20	4	5	1	1	4	15	4	3	5	2	4	18	5	4	5	5	1	20
4	4	5	4	5	3	21	5	4	2	5	5	21	5	1	5	5	3	19	4	2	5	2	2	15
5	5	1	3	1	4	14	1	5	4	5	5	20	2	5	1	4	5	17	3	5	5	4	4	21
6	5	5	2	2	2	16	2	3	3	5	2	15	5	5	4	5	2	21	2	5	1	5	4	17
7	3	3	5	5	5	21	5	5	5	5	3	23	3	2	5	5	5	20	1	5	5	5	5	21
8	3	3	5	4	5	20	3	3	3	5	5	19	5	5	2	4	1	17	5	1	4	5	3	18
9	1	5	4	5	5	20	3	4	5	4	5	21	4	4	4	5	5	22	5	3	5	4	4	21
10	5	5	4	5	5	24	5	5	5	3	5	23	5	5	5	1	5	21	5	4	5	1	5	20
11	5	1	1	5	1	13	5	2	3	5	1	16	5	4	3	5	4	21	5	5	5	5	3	23
12	5	4	5	4	4	22	5	1	4	5	5	20	1	4	5	3	5	18	4	5	2	4	4	19
13	2	5	5	3	5	20	4	5	1	1	4	15	4	3	5	2	4	18	5	5	5	5	1	21
14	4	3	4	5	3	19	5	4	2	2	4	17	5	1	5	5	4	20	4	3	3	2	2	14
15	5	4	3	4	4	20	4	5	4	5	5	23	2	5	1	4	5	17	3	5	5	3	5	21
16	3	5	2	2	2	14	2	3	3	5	2	15	5	5	4	5	2	21	2	5	1	5	4	17
17	3	3	5	5	5	21	5	5	5	5	3	23	3	2	5	5	5	20	1	5	5	5	5	21
18	5	3	5	4	5	22	3	2	5	3	4	17	5	5	2	4	1	17	5	1	5	5	3	19
19	4	2	4	5	3	18	5	4	2	5	5	21	5	1	5	5	3	19	4	3	5	2	5	19
20	1	5	5	5	5	21	3	5	5	4	1	18	4	4	4	5	5	22	5	3	5	4	5	22
21	5	5	4	5	5	24	4	5	5	3	2	19	5	5	5	1	5	21	5	4	5	1	5	20
22	5	1	2	5	1	14	5	2	5	5	1	18	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	3	23
23	5	5	4	4	4	22	5	1	4	5	4	19	1	4	5	3	5	18	4	5	2	4	4	19
24	2	5	5	4	5	21	4	5	1	1	4	15	4	5	5	2	4	20	5	4	4	5	1	19
25	4	2	4	4	3	17	5	4	3	2	5	19	5	1	5	5	3	19	4	2	5	2	2	15
26	5	5	3	1	4	18	4	4	4	5	5	22	2	5	2	4	5	18	3	5	4	4	5	21
27	5	5	3	2	2	17	2	3	3	5	2	15	5	5	4	5	2	21	2	5	1	5	4	17
28	3	3	5	5	5	21	5	5	5	5	3	23	3	2	5	5	5	20	1	5	5	5	5	21
29	5	4	5	5	5	24	5	2	5	4	5	21	5	5	2	4	1	17	5	1	4	5	3	18
30	4	2	5	5	3	19	5	5	2	2	4	18	5	5	5	5	3	23	4	3	5	2	2	16
31	1	5	4	5	5	20	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	5	23	4	3	5	4	5	21
32	3	5	1	5	5	19	4	5	5	3	5	22	5	5	5	1	5	21	5	5	5	5	5	25
33	5	1	1	5	1	13	5	5	5	5	1	21	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	3	23
34	5	3	4	4	4	20	5	1	5	5	4	20	1	5	5	3	5	19	4	5	2	4	4	19

35	2	5	5	4	5	<b>21</b>	4	5	4	1	5	<b>19</b>	4	3	5	2	4	<b>18</b>	5	5	5	5	1	<b>21</b>
36	4	2	5	5	3	<b>19</b>	4	5	4	1	5	<b>19</b>	5	1	5	5	3	<b>19</b>	4	2	5	4	2	<b>17</b>
37	5	5	3	1	4	<b>18</b>	1	5	4	5	3	<b>18</b>	2	5	1	4	5	<b>17</b>	3	4	4	4	5	<b>20</b>
38	5	5	4	2	2	<b>18</b>	2	5	3	5	2	<b>17</b>	5	5	4	5	2	<b>21</b>	2	2	1	5	4	<b>14</b>
39	3	3	5	5	5	<b>21</b>	5	5	5	5	3	<b>23</b>	3	2	5	5	5	<b>20</b>	3	5	5	5	5	<b>23</b>
40	5	4	4	5	5	<b>23</b>	5	2	5	4	5	<b>21</b>	5	5	2	4	1	<b>17</b>	5	1	5	5	3	<b>19</b>
41	4	2	4	5	3	<b>18</b>	5	4	2	2	5	<b>18</b>	5	1	5	5	3	<b>19</b>	4	2	3	2	5	<b>16</b>
42	5	4	3	4	4	<b>20</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>	2	5	2	4	5	<b>18</b>	3	4	5	3	5	<b>20</b>
43	1	5	4	5	5	<b>20</b>	4	5	5	3	5	<b>22</b>	4	4	4	5	5	<b>22</b>	5	3	3	4	4	<b>19</b>
44	5	5	2	5	5	<b>22</b>	4	5	5	3	5	<b>22</b>	5	5	5	1	5	<b>21</b>	5	5	5	1	5	<b>21</b>
45	5	1	1	5	1	<b>13</b>	5	2	5	5	1	<b>18</b>	5	4	3	5	3	<b>20</b>	5	5	5	5	3	<b>23</b>
46	5	4	4	4	4	<b>21</b>	5	1	4	5	5	<b>20</b>	1	5	5	3	5	<b>19</b>	4	5	2	4	5	<b>20</b>
47	2	5	5	4	5	<b>21</b>	5	5	1	1	4	<b>16</b>	4	5	5	2	4	<b>20</b>	5	5	4	5	1	<b>20</b>
48	4	2	4	5	3	<b>18</b>	5	4	2	2	5	<b>18</b>	5	1	5	5	4	<b>20</b>	4	2	5	2	2	<b>15</b>
49	5	4	3	4	4	<b>20</b>	1	4	4	4	5	<b>18</b>	2	5	1	4	5	<b>17</b>	3	4	4	3	4	<b>18</b>
50	5	5	2	2	2	<b>16</b>	2	3	3	5	2	<b>15</b>	5	4	4	5	2	<b>20</b>	2	5	1	5	5	<b>18</b>
51	3	3	5	5	5	<b>21</b>	5	5	5	5	3	<b>23</b>	3	2	5	5	5	<b>20</b>	1	5	5	5	5	<b>21</b>
52	5	4	5	5	5	<b>24</b>	5	2	5	5	5	<b>22</b>	5	5	2	4	1	<b>17</b>	5	1	4	5	3	<b>18</b>
53	2	5	5	3	5	<b>20</b>	4	5	1	1	4	<b>15</b>	4	3	5	2	4	<b>18</b>	5	4	5	5	1	<b>20</b>
54	4	2	4	5	3	<b>18</b>	5	4	5	2	5	<b>21</b>	5	1	5	5	3	<b>19</b>	4	2	3	3	2	<b>14</b>
55	1	4	3	1	4	<b>13</b>	1	4	4	4	5	<b>18</b>	2	5	1	4	5	<b>17</b>	3	5	4	3	5	<b>20</b>
56	5	5	2	2	2	<b>16</b>	2	4	3	5	2	<b>16</b>	5	5	4	5	2	<b>21</b>	2	5	1	5	4	<b>17</b>
57	1	5	4	5	5	<b>20</b>	3	4	5	4	5	<b>21</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>	5	3	3	4	4	<b>19</b>
58	5	5	5	5	5	<b>25</b>	5	5	5	3	5	<b>23</b>	5	5	5	1	5	<b>21</b>	5	5	5	1	5	<b>21</b>
59	5	1	1	5	1	<b>13</b>	5	5	5	5	3	<b>23</b>	5	4	3	5	3	<b>20</b>	5	3	5	5	3	<b>21</b>
60	5	4	5	4	4	<b>22</b>	5	1	4	5	5	<b>20</b>	1	4	5	3	5	<b>18</b>	4	5	2	4	5	<b>20</b>
61	2	5	5	3	5	<b>20</b>	4	5	3	1	4	<b>17</b>	4	3	5	2	4	<b>18</b>	5	4	4	5	1	<b>19</b>
62	4	5	4	3	3	<b>19</b>	5	4	5	2	5	<b>21</b>	5	1	5	5	3	<b>19</b>	4	2	1	4	2	<b>13</b>
63	1	4	3	1	4	<b>13</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>	2	5	3	4	5	<b>19</b>	3	5	4	3	5	<b>20</b>
64	5	5	2	2	2	<b>16</b>	2	3	3	5	2	<b>15</b>	5	5	4	5	1	<b>20</b>	2	5	1	5	5	<b>18</b>
65	3	3	5	5	5	<b>21</b>	5	5	5	5	3	<b>23</b>	3	2	5	5	5	<b>20</b>	1	5	5	5	5	<b>21</b>
66	5	4	5	5	5	<b>24</b>	5	3	5	5	5	<b>23</b>	5	5	2	4	1	<b>17</b>	5	1	4	5	5	<b>20</b>
67	2	5	5	3	5	<b>20</b>	4	5	1	1	3	<b>14</b>	4	3	5	2	4	<b>18</b>	5	4	5	5	1	<b>20</b>
68	4	3	4	5	3	<b>19</b>	5	4	2	1	5	<b>17</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>	4	2	3	5	2	<b>16</b>
69	5	4	3	4	4	<b>20</b>	1	4	4	4	5	<b>18</b>	2	4	3	4	5	<b>18</b>	3	4	4	3	5	<b>19</b>
70	5	5	2	2	2	<b>16</b>	2	3	4	2	2	<b>13</b>	5	5	4	5	2	<b>21</b>	2	5	1	5	4	<b>17</b>

## CLIMA INSTITUCIONAL

	PARTICIPACION DEMOCRATICA					TOTAL	COMUNICACIÓN EFECTIVA					TOTAL	RELACIONES INTERPERSONALES					TOTAL	NORMAS CONSENSUADAS					TOTAL
	N° ITEM						N° ITEM						N° ITEM						N° ITEM					
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	
1	4	1	3	3	4	15	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	4	22
2	5	5	4	5	5	24	4	1	5	5	4	19	3	2	5	5	2	17	5	1	4	5	5	20
3	2	2	2	1	1	8	2	2	3	1	1	9	5	3	2	2	1	13	3	2	3	2	2	12
4	5	5	4	5	4	23	4	5	4	4	5	22	5	3	1	3	5	17	4	5	2	4	3	18
5	3	3	2	5	5	18	3	3	3	3	4	16	4	1	3	3	4	15	2	2	5	1	1	11
6	4	4	3	5	4	20	4	5	3	5	5	22	2	5	3	2	4	16	4	5	1	3	2	15
7	1	3	5	3	2	14	2	2	5	5	2	16	4	2	1	4	5	16	3	3	2	3	1	12
8	5	5	5	5	5	25	5	4	2	4	3	18	5	4	1	4	3	17	2	5	1	5	5	18
9	5	2	1	2	3	13	3	1	1	2	3	10	2	3	4	1	3	13	4	1	4	2	3	14
10	1	5	5	4	5	20	1	5	4	5	5	20	1	5	5	4	4	19	5	3	5	5	4	22
11	3	5	5	5	5	23	5	5	4	5	4	23	5	1	5	5	2	18	5	4	3	5	5	22
12	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	3	21	5	5	4	1	5	20	5	4	5	5	4	23
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	23	3	5	1	1	5	15	5	5	5	5	5	25
14	4	1	3	1	4	13	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	4	21	1	5	5	4	4	19
15	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	4	23	3	5	5	5	4	22	5	5	4	5	5	24
16	2	2	2	1	3	10	5	2	3	1	1	12	5	5	2	2	1	15	3	5	3	2	2	15
17	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	5	22	5	3	5	3	5	21	4	5	4	5	3	21
18	4	3	2	5	5	19	4	3	4	3	4	18	4	1	5	3	4	17	2	2	5	1	5	15
19	4	4	5	5	4	22	4	5	3	5	3	20	3	5	5	5	4	22	4	4	5	3	2	18
20	3	5	5	2	2	17	2	4	5	5	2	18	4	2	5	4	5	20	3	3	2	5	1	14
21	5	5	5	5	5	25	5	4	2	4	3	18	5	4	1	4	3	17	1	5	1	5	5	17
22	5	2	1	2	3	13	3	4	3	2	1	13	2	3	5	1	3	14	4	1	4	5	3	17
23	5	5	5	2	2	19	1	5	4	5	5	20	1	5	5	4	2	17	5	3	1	5	4	18
24	3	5	5	5	5	23	5	4	4	5	4	22	5	1	5	5	2	18	5	2	1	1	5	14
25	5	4	4	5	4	22	5	5	5	2	5	22	5	5	4	2	5	21	5	4	1	5	4	19
26	1	5	5	5	5	21	5	5	5	3	5	23	4	5	1	5	5	20	5	5	5	2	1	18
27	2	1	5	3	4	15	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	4	22
28	5	5	5	4	5	24	1	1	4	5	4	15	5	5	5	5	2	22	2	5	5	5	5	22
29	2	2	1	1	3	9	2	1	4	1	3	11	3	3	2	2	3	13	3	4	2	2	2	13
30	4	5	5	5	4	23	3	5	5	4	5	22	5	5	5	3	5	23	4	5	3	4	3	19
31	3	3	2	4	5	17	3	3	2	3	4	15	4	1	3	3	4	15	2	2	5	1	5	15
32	5	4	3	5	4	21	4	5	3	5	5	22	2	5	3	1	4	15	4	5	2	3	2	16
33	5	3	5	3	2	18	5	2	5	5	2	19	4	2	5	4	5	20	3	5	2	5	1	16
34	5	5	4	5	5	24	5	3	2	2	3	15	5	4	1	4	3	17	5	5	3	5	5	23
35	5	2	1	5	3	16	4	4	1	2	1	12	2	3	4	1	3	13	2	1	5	5	3	16

36	1	5	5	5	5	<b>21</b>	1	5	4	5	2	<b>17</b>	1	5	2	4	5	<b>17</b>	5	3	4	5	4	<b>21</b>
37	3	5	5	1	5	<b>19</b>	5	5	4	5	4	<b>23</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>	5	5	3	5	5	<b>23</b>
38	5	4	4	5	4	<b>22</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>	5	1	5	5	1	<b>17</b>	5	2	5	5	4	<b>21</b>
39	5	5	5	5	5	<b>25</b>	5	4	4	3	5	<b>21</b>	4	5	5	5	5	<b>24</b>	5	5	4	4	5	<b>23</b>
40	4	1	3	3	4	<b>15</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>	1	4	4	5	4	<b>18</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>
41	5	5	4	5	5	<b>24</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>	3	5	5	5	4	<b>22</b>	3	1	5	5	5	<b>19</b>
42	2	2	2	1	3	<b>10</b>	5	2	3	1	3	<b>14</b>	3	3	2	4	1	<b>13</b>	3	4	4	2	2	<b>15</b>
43	5	5	4	5	1	<b>20</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>	5	4	5	3	5	<b>22</b>	4	5	2	5	3	<b>19</b>
44	1	3	1	3	4	<b>12</b>	3	4	2	3	4	<b>16</b>	4	1	3	3	4	<b>15</b>	2	5	5	1	5	<b>18</b>
45	5	4	3	5	4	<b>21</b>	4	5	2	5	2	<b>18</b>	4	5	3	5	4	<b>21</b>	4	4	5	2	3	<b>18</b>
46	5	3	5	3	2	<b>18</b>	2	1	1	5	2	<b>11</b>	4	2	5	4	5	<b>20</b>	4	3	3	5	1	<b>16</b>
47	4	5	4	5	5	<b>23</b>	5	2	2	3	3	<b>15</b>	5	4	1	4	3	<b>17</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
48	1	2	1	2	3	<b>9</b>	3	3	1	2	1	<b>10</b>	2	5	4	1	3	<b>15</b>	1	1	5	3	3	<b>13</b>
49	5	5	5	4	5	<b>24</b>	1	1	4	5	5	<b>16</b>	1	5	5	4	5	<b>20</b>	2	3	4	5	4	<b>18</b>
50	4	5	5	2	2	<b>18</b>	5	5	4	5	4	<b>23</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>	5	4	5	5	5	<b>24</b>
51	5	4	4	2	4	<b>19</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>	5	2	4	5	5	<b>21</b>	5	4	4	5	4	<b>22</b>
52	5	5	5	5	5	<b>25</b>	4	5	5	4	5	<b>23</b>	4	5	5	5	5	<b>24</b>	5	5	5	4	5	<b>24</b>
53	4	1	3	1	1	<b>10</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>	4	4	5	5	2	<b>20</b>	4	5	5	4	4	<b>22</b>
54	5	5	4	4	3	<b>21</b>	4	1	5	5	4	<b>19</b>	3	5	5	5	4	<b>22</b>	5	1	5	5	5	<b>21</b>
55	2	2	2	1	1	<b>8</b>	5	2	4	1	1	<b>13</b>	5	4	2	5	1	<b>17</b>	3	5	1	3	2	<b>14</b>
56	4	1	4	5	3	<b>17</b>	3	5	5	4	5	<b>22</b>	5	3	5	3	5	<b>21</b>	4	5	5	4	3	<b>21</b>
57	3	3	2	5	1	<b>14</b>	3	3	3	3	4	<b>16</b>	4	1	3	3	4	<b>15</b>	3	2	5	2	5	<b>17</b>
58	5	4	5	5	4	<b>23</b>	4	5	1	4	5	<b>19</b>	4	5	3	5	4	<b>21</b>	4	4	5	5	2	<b>20</b>
59	1	3	5	3	2	<b>14</b>	2	3	4	5	2	<b>16</b>	3	2	5	4	5	<b>19</b>	3	3	2	5	1	<b>14</b>
60	4	1	4	5	5	<b>19</b>	5	4	2	4	3	<b>18</b>	5	4	1	4	3	<b>17</b>	5	5	3	5	5	<b>23</b>
61	5	2	1	2	4	<b>14</b>	3	2	2	2	1	<b>10</b>	2	3	4	1	3	<b>13</b>	4	1	5	4	3	<b>17</b>
62	5	4	1	4	5	<b>19</b>	1	5	4	5	5	<b>20</b>	1	1	5	4	5	<b>16</b>	5	5	4	5	4	<b>23</b>
63	2	5	5	4	3	<b>19</b>	5	5	4	5	4	<b>23</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>	1	5	3	5	5	<b>19</b>
64	5	4	5	4	4	<b>22</b>	5	3	4	3	5	<b>20</b>	5	5	5	2	5	<b>22</b>	5	2	5	5	4	<b>21</b>
65	5	5	3	5	5	<b>23</b>	5	5	5	4	3	<b>22</b>	4	5	5	5	5	<b>24</b>	5	5	5	4	5	<b>24</b>
66	5	5	5	5	3	<b>23</b>	5	5	1	3	5	<b>19</b>	4	2	2	5	5	<b>18</b>	5	5	5	4	5	<b>24</b>
67	2	1	3	5	4	<b>15</b>	4	1	5	4	5	<b>19</b>	4	4	5	5	4	<b>22</b>	4	5	5	4	4	<b>22</b>
68	5	5	5	4	5	<b>24</b>	4	1	4	5	4	<b>18</b>	3	5	5	5	2	<b>20</b>	5	1	5	5	5	<b>21</b>
69	2	2	1	1	1	<b>7</b>	2	3	3	1	1	<b>10</b>	3	4	2	2	1	<b>12</b>	4	4	1	2	2	<b>13</b>
70	5	5	4	5	4	<b>23</b>	3	5	5	4	5	<b>22</b>	5	4	5	3	4	<b>21</b>	4	5	3	2	3	<b>17</b>