



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima institucional y la incidencia en el desempeño
laboral de los docentes en las instituciones educativas de
la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de
Gestión Educativa Local de Cusco - 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Yadira Silva Peralta.

ASESOR:

Dr. Edgar Enríquez Romero

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano.

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Hugo Enríquez Romero
Presidente

Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortíz
Secretario

Dr. Edgar Enríquez Romero
Vocal

DEDICATORIA

La presente investigación, es dedicado a todas las personas que diariamente me motivan y hacen que mi labor sea un desafío diario, a mis seres queridos quienes son mi soporte emocional y mi fortaleza de espíritu, a cada una de las maestras y maestros con quienes comparto experiencias en aulas y fuera de ella, a los infantes que son la razón de ser y el futuro de un país que lucha por salir adelante, y que pone todo su empeño y esperanza en que sus sueños se hagan realidad. Dedico también este trabajo a todos los servidores que forman parte del sistema estatal del nuestro país, quienes con su quehacer diario permiten el mejoramiento de los servicios de manera competente.

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

De primera intención, quiero dar un profundo agradecimiento a mi querida Madre Sonia y a mi hija Yady Gianela, quienes me ayudaron en todo este trayecto para hacer realidad este trabajo de investigación, brindándome palabras de aliento, diciéndome que todo es posible, y que el sacrificio de uno, tiene una buena recompensa con el tiempo.

A su vez agradecer al Doctor Edgar Enríquez Romero, quien me asesoró para la ejecución de la presente tesis, y en el transcurso de su elaboración, demostró su calidad profesional, absolviendo todas las interrogantes y dudas que surgieron durante el desarrollo de la misma hasta lograr finalmente la culminación de la tesis.

YADIRA.

PRESENTACION

Dignos señores miembros del Jurado;

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, expongo ante ustedes la Tesis titulada “Clima institucional y la incidencia en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red “ Il Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco - 2018” en la cual se llegó a determinar e identificar la relación e incidencia de los factores de clima institucional y desempeño laboral en las docentes de las instituciones educativas de la Red “ Il Maestras liderando el Cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco; para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Convencida de acatar con los requerimientos de aprobación.

YADIRA

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	¡Error! Marcador no definido. i
ÍNDICE	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	¡Error! Marcador no definido.
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
I. INTRODUCCION	¡Error! Marcador no definido. ido.
1.1 Realidad Problemática.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2 Trabajos Previos	¡Error! Marcador no definido.
1.3 Teorías relacionadas al Tema	¡Error! Marcador no definido.
1.4 Formulación Del Problema	34
1.5.	
Justificación.....	35
1.6 Hipótesis.....	36
1.7 Objetivos	37
II. MÉTODO	39
2.1 Diseño de Investigación.....	39
2.2 Variables, Operacionalización	40
2.3 Población y Muestra.....	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	42
2.5 Métodos De Análisis De Datos	45
2.6 Aspectos Éticos.....	45
III. RESULTADOS.....	46
IV. DISCUSIÓN.....	69
V. CONCLUSIONES.....	74
VI. SUGERENCIAS.....	76
VII.REFERENCIAS.....	76
VIII. ANEXOS.....	94

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	NOMBRE	Página
Nº 1	Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach	42
Nº 2	Clima Institucional	42
Nº 3	Desempeño Laboral	43
Nº 4	Variable Clima Institucional	45
Nº 5	Variable Desempeño laboral	46
Nº 6	Motivación	46
Nº 7	Comunicación	48
Nº 8	Condiciones laborales	49
Nº 9	Clima Institucional	51
Nº 10	Capacidades pedagógicas	53
Nº 11	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	55
Nº 12	Participación	56
Nº 13	Desempeño Laboral	58
Nº 14	Correlación Clima Institucional y desempeño laboral	61
Nº 15	Correlación entre clima institucional y capacidades pedagógicas	63
Nº 16	Correlación entre clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	64
Nº 17	Correlación entre clima institucional y participación	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	NOMBRE	Página
Nº 1	Motivación	47
Nº 2	Comunicación	48
Nº 3	Condiciones laborales	50
Nº 4	Clima institucional	52
Nº 5	Capacidades pedagógicas	54
Nº 6	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	55
Nº 7	Participación	57
Nº 8	Desempeño Laboral	59
Nº 9	Regresión para desempeño laboral – Clima Institucional	62
Nº 10	Regresión para capacidades pedagógicas – clima institucional	64
Nº 11	Regresión para responsabilidad en el desempeño – clima institucional	66
Nº 12	Regresión para participación – clima institucional	68

RESUMEN

Este trabajo de investigación titulado Clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de las docentes de las instituciones educativas de la Red “Il Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco- 2018, cuyo objetivo principal planteado es determinar cómo se relaciona los factores de clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Red y UGEL mencionada, para cuyo estudio se tomó como población a 65 docentes de la Red, de las cuales fueron seleccionadas en su totalidad.

Este es un trabajo descriptivo correlacional, para que en este estudio se pueda determinar la muestra de esta indagación se tomó en cuenta una selección de manera estratificada y por la naturaleza de nuestra población esta fue de forma intencionada no probabilística, lo que indica que no se utilizó un proceso de cálculo estadístico para esta selección de relevancia se tomó como población a 65 docentes que pertenecen a esta red. En este estudio fue indispensable la estructuración de dos cuestionarios los cuales fueron nuestros instrumentos, este se diseñó para cada una de las variables, las cuales están comprendidas con alternativas de respuestas de manera ordinal tomando en cuenta las escalas de Likert, en este caso la técnica utilizada fue la encuesta, a dichas escalas se les dio una codificación numérica, con la finalidad de poder realizar la data y la elaboración de sus respectivas tablas. Son varios los problemas que se suscitan dentro de una institución educativa, en especial el de la comprensión entre colegas llegando a veces a formar grupos antagónicos entre los propios maestros, de allí que para que el respectivo estudio tenga solidez se procedió a determinar la prueba de nuestro supuesto hipotético, del cual para este caso por ser una investigación descriptiva correlacional se utilizó el Tau b de Kendall, cuyos resultados se muestran en las tablas de contingencia de 2X2, en el que también se muestra el nivel de significancia de a relación entre la variables estudiadas.

Se procedió a determinar nuestra hipótesis general, del cual nos respaldamos del estadístico respectivo para este tipo de investigaciones correlacionales es así que en la matriz de contingencia de dos por dos N° 14 se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral, en las instituciones educativas de la Red II Maestras Liderando el cambio de la Unidad de Educativa Local de Cusco, puesto que el coeficiente es de 0.855 (alta), y mediante la recta de regresión se aduce que si el clima institucional es regular, entonces el desempeño laboral tendera a ser regular también.

Palabras Clave: Clima Institucional y Desempeño Laboral

ABSTRACT

This research work entitled Institutional climate and its impact on the work performance of teachers of educational institutions of the Network

"II Teachers leading the change" of the Local Educational Management Unit of Cusco-2018, whose main objective is to determine how institutional climate factors are related and their impact on the work performance of teachers of educational institutions of the Network and UGEL mentioned, whose study was taken as a population of 65 teachers of the Network, of which they were selected in their entirety.

This is a correlational descriptive work, so that this study has rePara to determine the sample of this inquiry a stratified selection was taken into account and by the nature of our population this was intentionally non-probabilistic, which indicates that it was not used a statistical calculation process for this relevance selection was taken as a population to 65 teachers belonging to this network. In this study it was essential to structure two questionnaires which were our instruments, this was designed for each of the variables, which are included with alternative answers in an ordinal way taking into account the Likert scales, in this case the technique used was the survey, these scales were given a numerical coding, in order to make the data and the development of their respective tables. There are several problems that arise within an

educational institution, especially that of the understanding between colleagues, sometimes forming antagonistic groups among the teachers themselves, hence, in order for the respective study to be solid, the proof of our hypothetical assumption, of which for this case to be a correlational descriptive investigation we used Kendall's Tau b, whose results are shown in the 2X2 contingency tables, which also shows the level of significance of the relationship between the variables studied.

We proceeded to determine our general hypothesis, on which we rely on the respective statistic for this type of correlation research, so that in the two-position contingency matrix No. 14, it was concluded that there is a significant relationship between the institutional climate and its incidence in the work performance, in the educational institutions of the Network II Teachers Leading the change of the Local Educational Unit of Cusco, since the coefficient is 0.855 (high), and through the regression line it is adduced that if The institutional climate is regular, so the work performance will tend to be regular too.

Keywords: Institutional Climate and Work Performance

I. INTRODUCCIÓN

Realidad Problemática.

En las últimas décadas, la esperanza de que las instituciones educativas públicas, logren ofrecer una educación de calidad, y una permanente reflexión en la mejora de la práctica pedagógica con la finalidad de intervenirla, reorientarla y mejorarla, ha hecho que los Planes Gubernamentales pongan énfasis en los aspectos de Clima Institucional como factor importante para el logro de los Compromisos de Gestión Escolar que cada director o líder pedagógico pone en acción para la consecución de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

El otro factor importante para el logro de la mejora Institucional pública de las Instituciones educativas está referido al Desempeño docente, sobre este aspecto, el Ministerio de Educación está poniendo mucho interés y preocupación sobre la manera de mejorar notablemente el desempeño docente de las diferentes especialidades y niveles.

Siendo las Instituciones Educativas, entidades que forman parte del sistema estatal, y que tienen la responsabilidad de brindar el mejor servicio educativo, es menester que se tengan que implementar en ellas compromisos de gestión escolar tales como: El Clima institucional y la mejora en el desempeño Directivo y docente, ya que de su vinculación se logrará mejorar significativamente los aprendizajes de los estudiantes.

Desde la perspectiva pedagógica, tiene mucha trascendencia ya que los frutos de esta investigación serán de gran utilidad para que los docentes y directores mejoren sus servicios educativos.

Desde la óptica teórica es indispensable conocer los pareceres de los entendidos en la materia, y de esta manera también poder contribuir al bagaje de literatura científica sobre estos temas, especialmente en el sector educativo, tomando en cuenta cuán importante es la relación entre Clima institucional y desempeño docente, mencionamos también que la metodología para la presente investigación permitirá posteriores investigaciones.

Resulta fundamental determinar el nivel en que se hallan los indicadores de Clima Institucional y Desempeño docente, tanto para demostrar si se están logrando los resultados esperados, tanto como para saber qué aspectos se deben mejorar o cambiar en caso que no se logren obtener los niveles esperados, esto se logrará a partir de la formulación del problema.

Esta investigación deja conocer las principales características del Clima institucional y su vinculación con el desempeño laboral de las docentes en la Instituciones Educativas de la red “Il Maestras Liderando el cambio” de la Unidad de gestión Educativa Local de Cusco.

Asimismo, Menarguez (2004) menciona que:” si el clima institucional no es bueno, entonces no se logrará un buen desempeño de todos los docentes, esto dificultará el trabajo conjunto y en equipo, pues no contarán con una visión conjunta” (p.204)

Por lo tanto, es de vital importancia que las instituciones educativas, donde transitamos gran parte de nuestro tiempo, se conviertan en espacios gratos, donde se ponga énfasis la práctica de valores y principios como el respeto, la comunicación, tolerancia, asertividad, que contribuirán notablemente en la eficacia de éstas.

No obstante, se percibe que en las instituciones educativas públicas de la red “Il Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, se ven afectadas. por la falta de comunicación asertiva entre ellas, viéndose esto reflejado. Unos de los factores principales en toda comunidad educativa es la comunicación humana que existe entre ellos, este factor ha ido tomando auge en todas las instituciones y mucho más en las educativas, donde los seres humanos están en constante interacción y la Unidad de Gestión Educativa de Cusco no es ajena a esta problemática e incluso existe rompimiento de relaciones humanas entre docentes y autoridades esto ha tallado en los estudiantes quienes ven esta situación y lo transmiten a sus compañeros.

Existen, asimismo, otros factores que podría estar perjudicando el desempeño docente como es el desgaste emocional ante los conflictos que se presentan

en las instituciones educativas, el estrés por la excesiva carga laboral en algunos casos, la situación de inestabilidad laboral en su puesto de trabajo, etc.

La labor educativa debe ser compartida entre docentes, pero esta situación no se da en muchas instituciones y el trabajo en equipo no lo comparten entre ellos y el miramiento es permanente, quedando los proyectos de la institución al aire y sin rumbo, lo que repercute la visión y misión de ella.

También se observa, que han surgido conductas de agresión entre profesores, que adoptan formas muy diversas, desde la sutil agresión psicológica, hasta la física. Los conflictos entre docentes son muy frecuentes en las instituciones educativas porque existe celo profesional o las observaciones entre ellos sobre su conducta en la institución, esta situación ha creado divisiones entre colegas y docentes que quieren aprovechar de este sistema y mucho más cuando quieren asumir el poder dentro de la misma. Situación que conlleva a la irresponsabilidad de los colegas y los únicos paganos son los estudiantes de la institución.

En la Ley General de Educación, Ley 280044, (Ministerio de Educación, 2004, art. 56°) señala expresamente que: “el profesor es agente fundamental del proceso educativo, es cierto que el docente es el principal agente de cambio y transformador de una nueva sociedad dentro del país y se tiene la gran responsabilidad de formar futuros líderes sociales, pero esta situación se queda en letra muerta, porque en la práctica no se da y de esta situación son los testigos los estudiantes y padres de familia que solo atinan en observar.

Por lo dicho, líneas arriba, el clima institucional y desempeño laboral constituyen en elementos fundamentales para observar y analizar una información clara y fiable sobre las condiciones que favorecerán el proceso educativo, sus componentes y los actores que en él participan y la hacen posible. Al respecto, se debe brindar información valiosa para el rendimiento de los educandos en su aprendizaje, de igual forma coadyuvar a que el docente se sienta a gusto con la labor que desempeña.

Según Gonzales (2004), el clima institucional es la percepción global y dinámica que tienen los profesores, y directivos de una institución educativa, y del ambiente en el que se desarrolla su trabajo. Buscar un buen clima institucional es un papel preponderante en nuestra sociedad y mucho más cuando se trata de educación donde los conflictos se ven a cada momento no solo a nivel de e estudiantes, sino que también a nivel de la ´plana docente quienes la generan por cualquier motivo, es por esta razón que se busca que existe políticas de trabajo interno para mejorar esta situación como la participación de psicólogos y otros profesionales que busquen mejorar esta situación.

Sobre los trabajos previos sobre los temas relacionados a este trabajo de investigación, tenemos que a *nivel internacional*:

Silva (2011) efectuó una investigación, que tuvo como fin, examinar las características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación. Existen muchos trabajos sobre clima institucional, pero una de ellas que se relaciona con la presente es la que mencionamos porque en ella menciona de manera directa las situaciones que se presenta en las instituciones educativas de nuestra sociedad ya que no es un problema del momento, sino que sigue latente y sus consecuencias son agobiantes para la sociedad y mucho más para los padres de familia.

Caligiore (2005), realizó una investigación con el objetivo de diagnosticar el clima organizacional y el desempeño docente, la investigación se delimita en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. A la muestra de 86 docentes, obtenida por muestreo estratificado simple, se le aplicó una encuesta. Tomar en cuenta esta problemática del clima institucional es complicada dentro de nuestra sociedad y no solo a nivel educativo como lo estamos enfocando, sino que también se muestra en otras como la de salud, policía y otras que son complicadas de ver de cerca, pero lo más agobiante es el sistema educativo donde los estudiantes son observadores de esta cruda realidad y mucho más cuando ellos sean el fruto de lo aprendido.

Nieves (1997), efectuó una investigación, cuya finalidad fue establecer la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública del Estado Aragua. Se seleccionó una muestra de 30 docentes y 60 alumnos del segundo año, el tipo de investigación fue no experimental, descriptiva - correlacional. Ahora nos enfocamos al sistema educativo, donde la tesista nos muestra que tiene que ver mucho el aspecto educativo en nuestra sociedad y que tenemos que cuidar las relaciones sociales que se brinda y existe en esta, porque sin ella la educación tiene a flaquear en lo académico y lo pedagógico y Nieves nos enfoca mediante sus tesis correlacionar que sustento para su grado y que sirvió de mucha importancia para la que estamos realizando.

Para (Zans Castellón, 2017), el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa”, tesis de grado para optar el título de Master en Gerencia Empresarial. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Ubicado Matagalpa – Nicaragua, concluye que: 1) El Clima Organizacional presente en la FAREM, es en mayor medida de optimismo, por lo que se considera entre medianamente favorable y desfavorable, siendo el liderazgo aplicado, es poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. A nivel nacional este actuar y pensamiento de muchos profesionales a calado en diversas instituciones y su incidencia en el sector educación ha sido fuerte, existiendo procesos administrativos en las diferentes dependencias y UGELes de nuestro país por el solo hecho de existir relaciones interpersonales negativos entre docentes y la plana jerárquica e incluso llegando a suspender por el rompimiento de las buenas prácticas de los docentes que ahora está en boga de todos los docentes.

En la citada tesis, se evidencia mediante las conclusiones que realiza el autor, de que en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, el clima organizacional es de termino media, quiere decir es considerado bueno y malo, en esta Institución no se practica y tampoco se cultiva lo que es el liderazgo, son pocas veces que se presentan ese tipo de casos, asimismo el trabajo en

equipo, cada trabajador, docente y administrativo trabaja por su cuenta pero eso sí cumple con sus funciones dentro del tiempo. Se observa que el desempeño laboral en esta Institución es bajo, y las decisiones que toman los trabajadores no son de forma grupal, no se evidencia el compañerismo dentro del trabajo, en esta institución sucede todo lo contrario los trabajadores prefieren ser independiente, en estas instituciones no se capacita al personal y menos se les incentiva, es por ello que tienen ese tipo de conducta. Verificando las encuestas realizadas en esta tesis se observa que los trabajadores, los administrativos y docentes de esta Institución, necesitan un mejor clima organizacional, y que su desempeño laboral cambiaría de forma positiva, estos trabajadores tienen pleno conocimiento la importancia que tiene el trabajo en su vida y saben que deben de cultivarlo porque mediante la remuneración de su trabajo satisfacen sus necesidades personales y profesionales.

A nivel nacional, tenemos autores que mencionan también sus estudios sobre los contenidos relacionados al Clima institucional y su relación con el desempeño laboral, como: García (2008) quien en su investigación tuvo como objetivo demostrar el grado de relación que existe entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes. No solo existen tesis que se relacionan o enfocan este tema, también encontramos autores que tocan con pinzas este tema, donde nos dan sugerencias y comentarios sobre la importancia del clima en el aula y como factor educativo es importante y abren muchas puertas para el desarrollo de una sociedad y un país.

Milla (2008) efectuó una investigación que tuvo como fin, establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico. La metodología empleada para ello fue descriptivo correlacional. Milla relaciona de manera adecuada y apropiadas estos elementos principales dentro de las instituciones educativas y como fundamento justifican el rendimiento de los estudiantes y que para ello se requiere un buen clima organización e institucional, es decir trabajo mancomunado y en equipos sociales, donde todos hacen y nadie mirara como un espectador simple en sus relaciones sociales, este factor a primado en muchas instituciones educativas.

Asimismo, Asencio (2007), realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. La metodología empleada es descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos. Gran parte de las instituciones y en muchos países toman como punto de progreso y cambio el clima institucional, el cual conlleva a las buenas relaciones prácticas dentro de la institución, por lo tanto, se busca que el desempeño de los docentes sea más funcional y colaborativo entre colegas. Esta situación mencionada nos lleva a las buenas relaciones interpersonales entre ellos y que en muchas instituciones es dificultoso y difícil de mantener dentro de una institución.

Según Núñez (2006) realiza una investigación que tuvo como objetivo conocer cómo se relacionan el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco. Como otra experiencia positiva en cuanto a este tema tenemos lo realizado en la ciudad vecina de Bolivia quienes llegaron a las conclusiones que la atención de la plana jerárquica en este factor es importante para mantener las buenas relaciones sociales entre docentes y trabajadores y que esta situación conlleva a las buenas relaciones prácticas y el clima institucional está garantizada.

Para Rodríguez Ramos, Judith Rosmery (2017). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017". Tesis para obtener el grado académico Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Ubicado Yungay – Ancash – Perú, concluye:

Que entre la variable: clima organizacional y desempeño laboral se observó que existe una alta correlación y que en su totalidad se considera una significancia alta. Lo que demuestra que, realizando el análisis de correlación parcial, se determina la relación entre la variable independiente: clima organizacional y la variable dependiente: desempeño laboral del personal. Existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad de Yungay, con un grado de correlación moderada. Con

respecto a la dimensión desarrollo de procesos del clima organizacional y el desempeño del personal de la Municipalidad, el coeficiente de correlación resultó ser igual correlación moderada.

Según el autor de la tesis, considera que de forma total existe una alta correlación entre sus variables como son: clima organizacional y el ejercicio laboral, pero mediante el análisis de correlación parcial entre su variable dependiente (clima organizacional), y la variable independiente (ejercicio laboral del trabajador) predomina un nivel regular. Existe una correlación moderada entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y el desempeño laboral. Para la dimensión de desarrollo de procesos del clima organizacional y el ejercicio laboral cuenta con la similitud moderada.

Lamentablemente a nivel local **no** se encontraron estudios similares por lo que la presente investigación se convierte en un aporte para el estudio del clima institucional y el desempeño laboral.

Sobre las teorías relacionadas al tema de estudio podemos encontrar que, a lo largo del estudio, las definiciones de clima en las organizaciones son numerosas y variadas, entre ellas tenemos que el Clima Institucional según Bris Martín (2007), lo define como: “Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.

Según Rojas (2010) dice que : es la percepción o interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna. Es cierto que el clima institucional es mantener las buenas relaciones prácticas y esto en gran parte es psicológico, porque el proceso de pensar sobre las demás personas es distinto y la forma de actuar de cada una de ellas conlleva a situaciones psicológicas, muchas veces miramos la conducta de cada una de ellas como

un factor de comparación entre las demás y de aquí viene el rompimiento de las relaciones sociales y el buen clima instituciones se resquebraje.

Según Bris Martín, lo define como: “Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.

Según Chruden y Sherman (1982): Una de las recomendaciones más importantes para promover el clima institucional que facilite el cambio, es la de flexibilizar la institución para responder a los continuos, complejos y relevantes cambios que se producen en el contexto social y educativo. Este autor nos muestra formas de flexibilizar las relaciones humanas y conllevar un buen clima organizacional y una de ellas es la responsabilidad en el trabajo compartido que se realiza en la empresa o institución, donde todos trabajan laboran equitativamente y sin miramientos personales, el otro factor son las innovaciones con respecto a sus trabajos y en menor tiempo, esto conlleva a buscar mejores cambios y de acuerdo a lo planificado en equipos de trabajo, esta situación nos conducirá a realizar mejorar trabajos y mantener un mejor clima institucional.

Según Alves (2000): El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Todo clima organización en una institución es percibida por los trabajadores, cuando las relaciones sociales son inadecuadas e inapropiadas, la satisfacción laboral no es nada productiva, tal como nos demuestra en sus estudios Alves y del mismo modo lo relaciona en las instituciones educativas y que todo depende de la forma como se organizan estos estamentos.

Según Martin (2000) Indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. El clima institucional es determinante en el aprendizaje de

los estudiantes, un buen trato y entendimiento conlleva a las buenas relaciones prácticas del docente y esto repercute a los estudiantes quienes socializan y de manera cooperativa realizan sus actividades, esto es debido a las buenas relaciones y el clima institucional que reina y contagia a todos.

Sandoval (2001), sostiene que: Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones. Llevar a cabo las relaciones armoniosas entre trabajadores es una área muy difícil y austera, porque las personas tienden a pensar de distinta manera, donde cada una de ellas jala agua para su molino es decir que todos son importantes y esta importancia es la actividad distinta en que hace para cada una y cuando se trabajó a nivel institucional las labores se complican, porque tenemos en hacer que trabajen en equipo donde participen de los logros y esta situación se observa en las instituciones educativas, donde cada uno trabaja individual mente y los directivos tienen que luchar frente a esta situación.

Asimismo, Viñas (2004) menciona que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Una familia es prospera porque en ella existe el entendimiento y la comprensión, pero cuando esta no se lleva adecuadamente los hijos son los paganos y la situación familiar es crítica, es igual cuando en una institución los trabajadores no laboran mancomunadamente la empresa tiende a fracasar y los ingresos no son apropiados, por ello las relaciones interpersonales y el clima son factores elementales para mejorar la calidad humana e institucional.

Fox (1973, citado en el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 2007), considera que: Para mejorar el clima institucional se ha implementado diversos programas para mejorar las relaciones interpersonales, para ello se estableció grupos humanos en diferentes instituciones y mucho más en las escuelas donde se manejan grupos humanos y se juega con la sensibilidad de las personas para mejorar el clima institucional en las aulas,

este resultado ha tenido frutos cuando los estudiantes reaccionaron de manera positiva con sus compañeros y maestros.

Asimismo, Silva (2001) manifiesta que el clima institucional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características. El clima se manifiesta en cada momento y en toda situación personal, ya que los tratos personales son acciones que permanentemente se realizan, ya sea con los compañeros o los jefes de una institución. En organizaciones más grandes como el colegio o la escuela el clima es un factor que se lucha permanentemente e incluso se requiere de psicólogos para colaborar con este factor, porque los estudiantes están en constante conflicto personal.

Por su parte Litwin y Stringer definen clima como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8) y señalan, las características del modelo: a) Estructura: Los ambientes organizacionales reúnen formas de coordinación entre personas, donde se comparte acciones hasta situaciones personales, pero esta situación tiene que ver con el desempeño laboral que realizaban los trabajadores, es decir no exigir lo máximo cuando puede dar lo mejor de su persona, muchos de los trabajadores lo ven como una situación de desorganización e imposición a las acciones que realiza he aquí uno de los motivos para que las relaciones interpersonales sea crítica y desorganizada, por esa acción los líderes deben luchar contra esta situación laboral y en muchos casos llegando a organizar reuniones de confraternización.

Diversos autores definen al clima institucional como el ambiente generado en una institución educativa a partir de sus vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Según Likert manifiesta que las relaciones interpersonales deben ser positivas y adecuadas dentro de un contexto determinado y más aún si se trata de profesionales que ejercen tareas más serias y formales. Esta situación es más agobiante cuando se trata de

maestros que están en constante comunicación con sus estudiantes y sus relaciones deben ser más cariñosas y armoniosas e incluso llegando a poseer una amplia confianza con ellos.

Sobre las dimensiones del clima institucional se presentan muchas de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en la institución educativa. Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomados por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos.

Asimismo, se puede decir que la relación comunicativa humana un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. El nivel de comunicación que se entabla con las personas es una primera oportunidad que los líderes deben asumir al momento de solucionar cualquier conflicto, porque una buena relación será la oportunidad para que se soluciones cualquier problema a nivel de los empleados.

Según Idalberto Chiavenato (2008), comunicación es "el intercambio de información entre persona, significa volver común un mensaje o una información, constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social".

Sobre los indicadores tomados en consideración para esta dimensión podemos mencionar a las siguientes: a) Respeto: sobre esto Jean Piaget (1967) en su libro "La nueva educación moral", afirma que el respeto es un sentimiento fundamental que posibilita la adquisición de las nociones morales.

Según Juan Carlos Naranjo (2011) (Investigador SEIP Guadalajara.), el respeto es una de las columnas sostiene la ética y la moral en todos los campos y en cualquier tiempo, tratar de explicar lo que es respeto, es un poco difícil, pero podemos percibir donde se encuentra.

El respeto consiste en admitir y comprender tal y como son los demás, su forma de pensar, aunque no sea igual que la nuestra, aunque según nosotros esté errado; está bien los que están de acuerdo con nosotros, y si no; creemos que ellos están mal, en su manera de pensar, pero quien podría asegurar que somos nosotros los portadores de la verdad, hay que aprender a respetar y aceptar la forma de ser y pensar de los demás.

Kant, en el siglo XVIII, quien ofrece una resolución plausible, aunando racionalismo y empirismo, al afirmar que tanto “Espacio” como “Tiempo”. Este autor nos habla sobre la razón de las personas y su sensibilidad frente a las acciones que realizan, es decir que cada una reacciona de la forma como la educaron en el hogar y la escuela por eso que asumen reacciones distintas y los líderes deben percibir de una forma natural y enfrentar de manera dialogada, racional dichas actividades.

Así mismo, Stoner (1996) define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana, lo que hace que las personas funcionen”. Desde mi punto de vista, en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo un propulsor, que permite que las personas logren continuar con aquello que quieren lograr, lo contrario sería, el desgano, el desinterés por la consecución de las metas y objetivos trazados, demandando mayor esfuerzo para el proceso.

Por otro lado, para Fischman (2000): La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Motivar a los empleados es una labor permanente de los jefes, quienes deben incentivar a sus subordinados a una labor más armoniosa y compartida, pero en muchos casos no sucede y más al contrario existe el celo profesional entre ellos lo que causa la desorganización e inestabilidad de los trabajadores, para ellos los jefes tiene que motivar permanentemente al personal e incluso ofrecer motivaciones económicas y descanso lo en nuestro país no se da.

(Chaivenato, 2009), considera como impulso a la acción, puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo, por lo tanto, a través de este concepto se identifica diferentes tipos de motivación laboral que y que influyen de forma directa e indirecta en ejercicio laboral. Para ello podemos mencionar varios tipos de motivaciones, entre ellas: a) Motivación extrínseca: ésta, involucra incentivos, externos tales como recompensas y castigos, los enfoques humanistas y cognitivos resaltan la importancia de la motivación extrínsecas en el logro” (Santrock, 2002), quiere decir, que se vincula a las recompensas que puede tener durante el desempeño laboral, cabe aclarar que la persona cuando trabaja, esta se enfoca en la subsistencia y el bienestar material que va a tener, asimismo se refiere a los incentivos o aumentos buenos o malos que reciba el trabajador durante jornada laboral, ejemplo: este tipo de motivación se basa obtener determinados objetivos, si se logra satisfacer las expectativas en el trabajo entonces se logra un premio de recompensa.

En estos tiempos, se está empezando a valorar otro tipo de incentivos que no sean económicos, tales como: descansos, reconocimientos que busca alentar al trabajador con frases motivadoras y resaltando sus puntos fuertes, aunque se mantiene el factor material con mucha diferencia como gran incentivo, (Ryan, 1985), quiere que el trabajador necesita oír esas frases motivadoras, donde el empleador reconoce la eficiencia y eficacia del trabajador.

La motivación extrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de (Maslow A. , 1954) o llamadas también necesidades inferiores: la fisiológica y las de seguridad. Se denominan extrínseca porque tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las retribuciones económicas (ya sean monetarias o en especie), o las características del contrato laboral (fijo, eventual, etc.).

La motivación extrínseca se presenta por factores externos de una persona, y estos son las recompensas externas o del exterior, que los atrae a

realizar un trabajo y a cambio de ello recibirá recompensas y estas proporcionarán satisfacción y placer que la tarea por sí misma no podría proporcionar.

La motivación extrínseca, se emplea más en los motivos de aprendizaje poniendo en juego acción-recompensa, otro ejemplo sería el sistema de educación actual, cuando el profesor condiciona hacer una tarea para poder jugar en hora de receso, y posterior a ello las madres refuerzan esta motivación diciendo: saldrás a jugar con tus amigos si terminas de hacer toda tu tarea, mediante este ejemplo observamos que el niño desde muy pequeño lo acostumbramos a recibir un incentivo para realizar determinada acción y no lo hace por el deseo de realizarlo.

Ahora, comentaremos sobre el otro tipo de motivación: b) Motivación intrínseca: esta está basada en factores internos como autodeterminación, desafíos y esfuerzos” esto según (Santrock, 2002). Cabe mencionar que esta motivación se refiere a lo que se obtiene en sí del trabajo mismo, quiere decir que, esta motivación proviene de un orden superior a la motivación extrínseca, porque en ella, el trabajo provee el medio más propicio para dar a conocer a los demás nuestras mejores capacidades, la eficiencia que se cuenta, asimismo ampliar los espacios de nuestra perfección y extender el horizonte humano que tenemos por delante. Es por ello que, la motivación intrínseca se define: como la conducta que se lleva a cabo de manera frecuente y sin ningún tipo de motivación externa, el propio incentivo es intrínseco a la actividad misma, quiere decir, es la ejecución de la conducta en sí misma lo que nos mueve, los motivos que conducen a la activación de esta conducta son inherentes a nuestra persona y no se necesita contar con estímulos externos. Es por ello que las motivaciones personales de cada uno, se consideran motivación intrínseca, ejemplo: practicar un hobby, cuando realizamos una actividad por el hecho de superarnos a nosotros mismos.

Constantemente la motivación intrínseca se observa en la motivación deportiva y también en la motivación personal ejemplo un proyecto, éste tendrá

un valor importante para nosotros, aunque a los demás no les pueda parecer de un sentido práctico.

El incentivo de la motivación intrínseca, es la actividad misma, es decir, es la realización de la conducta en sí misma lo que nos mueve, los motivos que conducen a la activación de este patrón conductual, son inherentes a nuestra persona sin necesidad de estímulos externos.

La Teoría de la Motivación Intrínseca, parte del hecho de que las organizaciones actuales no buscan la “sumisión” del trabajador, sino su compromiso y su iniciativa. Por lo tanto, no son suficientes las recompensas externas con las que antes se “compraba” esa sumisión. (Grensing, 1989), quiere decir que los trabajadores en la actualidad buscan algo más que el dinero y el interés propio en el trabajo, algunos trabajadores buscan recompensas intrínsecas, como son: el simple hecho de trabajar le dará una recompensa interna, emocionalmente se sentirá bien consigo mismo.

La Motivación intrínseca es la que lleva a la satisfacción de las necesidades superiores, que según la clasificación de (Maslow A. , 1954) son las tres últimas de su pirámide: a) necesidades sociales, b) de estima y c) de autorrealización. Una de las motivaciones que se trabaja y está fuertemente relacionada con la personalidad, es la intrínseca, donde las personas necesitan de un abrazo y palabras motivaciones que eleven su estímulo y su actitud personal, en muchos de los casos no sucede este aspecto e incluso llegan a lastimar a sus subordinados y en ningún caso les motivan

Por lo tanto, la motivación intrínseca se da en las personas cuando estas se orientan a la satisfacción de las necesidades superiores. Quiere decir la realización de acciones por el simple gusto de querer ejecutar o cumplir, la persona realiza una acción sin recibir nada a cambio, ningún beneficio a cambio, ejemplo: el gusto de leer un libro que le llamo la atención, el estudiar para que sus conocimientos se amplíen, y no por una nota que pueda sacar.

Para (Valdez y Moran, 2015), definieron la motivación intrínseca como el conjunto de afectos y necesidades personales que empujan a la acción, cuya naturaleza es completamente psicológica, no fisiológica, quiere decir que esta motivación se basa en las necesidades innatas de competencias y de autodeterminación de la persona y estas buscan tener el control de sus propias acciones, siendo este deseo el centro del comportamiento intrínsecamente motivado.

La motivación intrínseca se refiere a aquellas acciones del sujeto que este realiza por su propio interés y curiosidad y en donde no hay recompensas externas al sujeto de ningún tipo, (Baquero y Luque, 1999); quiere decir que motivación intrínseca esta incentivada a realizar una actividad, ya sea por placer o preferencia propia, estos no esperan nada a cambio, ni esperan recibir dinero, premio o algo a cambio, ejemplo de la motivación intrínseca en lo laboral, la persona trabaja porque le gusta su trabajo y estos no lo hacen por recibir algún premio, dinero o algo a cambio o sea recompensa externa o del exterior. La motivación comprende los siguientes indicadores: a) Reconocimiento: el concepto de reconocimiento implica que el sujeto necesita del otro para poder construir una identidad estable y plena, y b) Autonomía: según Stuart Mill (2014) lo que le interesa es que el sujeto pueda hacer lo que desea, sin impedimentos, su planteamiento consiste más en lo que de individual tiene la autonomía, que, en su universalidad, aspecto que es fundamental en Kant. Tenemos además de estos otros indicadores: c) Condiciones Laborales: la naturaleza o propiedad de las cosas y el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición, un término que procede del vocablo latino *condicio*; el trabajo, por su parte, es una actividad productiva por la que se recibe un salario, se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos (Ramón, 1995).

La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. Las condiciones de trabajo repercuten en el clima institucional, porque en muchos casos las situaciones personales en que atraviesan los trabajadores no es tomado en cuenta, estas condiciones han mermado en el desempeño personal e incluso renunciando a los trabajos que realizan por las condiciones

no están dadas por la falta de una mejor organización tal como lo manifiesta Robbins, 1999.

De acuerdo con Brunet (2004), dentro del concepto de clima institucional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela Gestalt y funcionalista. El termino o concepto de clima institucional recae desde años atrás, desde la corriente funcionalista que la planteo la Gestalt, quien manifiesta que son principios de la persona humana y que están enmarcadas en un orden establecido como la conducta y las acciones; estas dos acciones tienen que ver mucho con el clima institucional y dentro de una organización laboral.

Según Valdés (2004) manifiesta que el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional. Unos de pilares de la educación practican por parte de los docentes es su desempeño como profesionales y mucho depende de la formación que se implante por parte de ellos y tiene que realizarse mediante competencias adecuadas y apropiadas y requerimiento de los estudiantes, para ello se necesita criterios más adecuadas y apropiado que muestren un mejor desempeño profesional.

De la misma manera, Montenegro (2003) se refiere sobre el desempeño laboral docente como: Este autor menciona que cada uno es responsable de sus acciones y estas se convertirán en procesos de evaluación, es decir que todo desempeño tiene una evaluación del trabajo que se realiza, tomando en consideración su desempeño los jefes o directores consideraran su producto como punto de partida para calificar en el proceso de supervisión que se realice.

Según Mateo (2005) indica que “la evaluación del profesor juega un papel importante. El trabajo social y personal de los docentes con los estudiantes tiene que ver mucho con las acciones de los estudiantes, porque lo significativo que tenga esta recae en la conducta de cada una de ellas, una mala convivencia social en la escuela genera conflictos personales y comunitarios en

la institución, en este rubro los docentes deben desarrollar aspectos de ética personal frente a los estudiantes.

Para Mateo (2000): Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones. Existen muchas formas de evaluar el desempeño docente y una de ellas es a través de las acciones de los estudiantes y su producto que presentan, este proceso contribuye a un mejor rendimiento y la calidad de los procesos educativos, de aquí se llevan a cabo los concursos académicos y competencias del sistema social.

Según Valdés (2004) manifiesta que las iniciativas de mejora de las escuelas que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela. Gran parte de las escuelas buscan la mejora de la educación, a través de la formación académica que brindan los docentes y esto se debe generalmente a la motivación que realizan los docentes y el trabajo en equipo con la finalidad de mejorar su evaluación y la evaluación autónoma de los estudiantes, en gran medida se aplica el resultado por producto.

Otro fin de la evaluación del desempeño docente es la responsabilidad y desarrollo profesional. Otro de los fines elementales del desempeño docente es la responsabilidad que tienen los maestros en la escuela y tiene que estar relacionada con la misión y visión que esta tiene. En gran medida la ética profesional que tiene cada uno de ellos se centra en la eficacia y la eficiencia de cada uno de ellos.

Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente. Valdés (2004) considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc. Según Valdés (2004), La asistencia y la puntualidad marcan un elemento y dimensión importante en la participación y reflexión por parte de los docentes al momento de aplicar sus sesiones y puedan tomar decisiones en la

institución educativa donde laboran. La actividad pedagógica recae en la responsabilidad del docente como prioridad del docente y puede cumplir con sus objetivos adecuadamente.

Figuerola, J. (2002), manifiesta que los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden ser presentados en dos fases: a) Permitir condiciones de medida del potencial humano, permitir el tratamiento de los RRHH como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo, por supuesto, de la forma de administración; y b) Proporcionar oportunidades de crecimiento y participación a todos los miembros de la organización, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales.

En esta organización es necesario, la realización de diversas actividades como: juegos, deportes, actividades culturales, manuales, rítmicas, excursionismo, campismos y turismo ecológico. La participación de los docentes en la realización de actividades recreativas contribuye en buena medida a su autoformación, pues lograrán desenvolverse, manifestarán libremente sus deseos de una mejora continua en cuanto a sus cotidianas actividades académicas, incrementarán sus conocimientos y experiencias. La participación laboral de los empleados en cualquier empresa, es un factor que contribuye de manera importante en la productividad total, ya que ésta considera el impacto asociado y simultáneo de todos los recursos como fuerza de trabajo, materiales, máquinas, capital, energía, etc. (Sumanth, 1999).

La participación laboral de todos los empleados, es clave para el éxito de un programa de mejora continua institucional ya que se requieren personas motivadas a pensar y capacitadas para que piensen crítica y constructivamente (Chiavenato, 2007). La participación es otro componente que se concentra en el interés del integrante para el cumplimiento de los objetivos. El liderazgo es un componente importante, ya que la persona encargada podrá direccionar hacia el cumplimiento de las metas propuestas por la organización y el último componente que va de la mano para el buen desarrollo y relación de las actividades es el valor de la comunicación. Gaspar, G. (2011, p.13)

Participación consiste en la implicación de las personas en las actividades de la organización, aportando cada quien la parte que le corresponde, para cumplir los objetivos institucionales. Valdés (2009). La participación es definida como el conjunto de actividades mediante los cuales los individuos se hacen presentes y ejercen influencia de ese elemento común que conforma el ámbito de lo público. Dimensiones La existencia de algunas categorías o dimensiones del clima organizacional en una organización se relacionan con propiedades específicas de cada uno. Es necesario precisar que dichas categorías no son únicas, como tampoco existe un clima único o ideal, estos dependen de las características propias de cada entidad. (Torres Pacheco, Edward y Zegarra Ugarte, Soledad Jackeline (2014).

(Martín, 1999). La participación es el grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. En una comunidad educativa bien organizada, la participación de cada ámbito se ve bien planificada, a nivel de padres de familia se ve los comités de seguridad, salud, vigilancia, etc., esto sin harás de entorpecer la labor educativa, aunque otros lo tomen a la mala. Del mismo modo los docentes a nivel de comisiones educativas, mediante concursos y eventos académicos que organiza la UGEL y otros sectores, campeonatos que les gusta y encanta, estas acciones deben ser compartidas y coordinadas por los sectores, tal como lo señala Marín.

La participación consiste en la implicación de las personas en las actividades de la organización, aportando cada quien la parte que le corresponde, para cumplir los objetivos institucionales. La participación implica colaboración y apoyo a las situaciones que se presentan en las instituciones educativas y esta debe ser planeada en los objetivos estrategias de las instituciones educativas, donde debe atacarse por diferentes medios, es cierto que es un problema de productividad de los docentes, pero también está en las manos de ellos mejorar el clima institucional, tal como lo dice Marín la participación debe cobertura soluciones a estos problemas y los líderes de cada instituciones deben promover dar cabida a estas.

Sobre los compromisos con la productividad tenemos a DAVIS, K. Y NEWSTROM J. 2001. Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill Davis y Newstrom (2001) definen compromiso como "el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella". El grado de participación le hará sentirse parte de la organización y de sus resultados, generando un compromiso con la productividad, a su vez el compromiso, tal vez más que la propia motivación, parece un eficaz catalizador del rendimiento (17). Para lograr el compromiso con la productividad es necesario que se den ciertas condiciones, tales como, parámetros de referencia, aceptación de metas comunes, conciencia de la responsabilidad común y se deben difundir las evaluaciones del rendimiento.

Así mismo en lo que se refiere a involucramiento en el cambio puedo mencionar a MEYER, J.P. & ALLEN, NATALIE J. 1991. A three component conceptualization of organizational commitment, Human Resource Management Review, se identifican tres componentes del compromiso organizacional (31); el Compromiso Afectivo, relativo a la adhesión emocional del funcionario a la 30 empresa y al involucramiento en las actividades y proyectos de la organización; el Compromiso de Continuidad la tendencia a establecer una disposición de solidaridad con la empresa sobre la base de los costos asociados al retiro de la empresa, a la discontinuación de su vinculación; y el Compromiso Normativo, que se relaciona con el sentimiento de obligación de permanecer en la empresa por gratitud, lealtad o valor moral.

Por su parte, Zepeda (2010), define involucramiento laboral como el nivel en que un individuo percibe su trabajo, se identifica con él y cree que recibe oportunidades para satisfacer sus necesidades. Por otro lado, menciona que el involucramiento laboral está relacionado a la posibilidad de decisión en el lugar de trabajo con miras a obtener mejor productividad. Por supuesto, ello será posible siempre y cuando haya asumido e interiorizado los valores de la organización.

1.4. Formulación del Problema.

GENERAL

¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local del Cusco?

ESPECIFICOS

¿Cuál es el nivel del clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local del Cusco?

¿Cuál es nivel del desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local del Cusco?

¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco - 2018?

¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco - 2018?

¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y la participación de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco - 2018?

1.5. Justificación del estudio.

Debido a las múltiples dificultades que hay en las diferentes instituciones educativas de la Red “Il Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco. Desde el punto de vista práctico, el presente trabajo de investigación busca mejorar y superar el clima institucional que se vive en la institución educativa objeto del presente estudio y no solo se ven en la muestra seleccionada, sino que también en la región y a nivel nacional, donde los únicos perjudicados son los estudiantes que día a día tratan de superarse es por esta razón que sugerimos un trabajo asociado con los diferentes estamentos de la institución y el apoyo de la sociedad como: la policía, el municipio, salud y otros que velan por la niñez y solo así podremos superar lo planteado.

Desde el punto de vista pedagógico tiene importancia porque los resultados pueden ser útiles para los docentes que buscan mejorar su institución educativa. Desde el punto de vista teórico es importante porque para poder entender el problema se necesita analizar las teorías que las sustentan, por ello la presente investigación contribuirá con el enriquecimiento de la literatura científica sobre este nuevo concepto, sobre todo al aplicarse a una nueva población, tal como es la de los docentes de las instituciones educativas. Desde el ámbito pedagógico se busca una mejor armonización entre los estamentos de la institución y de esta manera superar las practicas docentes que hoy en día se practica, los estudiantes no son ajenos a los problemas que ocurra en la institución, también ellos son participes de estas acciones, porque todo lo que ocurra repercute en su formación como persona, por esta razón los docente deben impulsar las relaciones armoniosas y sociales en las instituciones educativas mediante círculos de estudios, talleres vivenciales y otros para mejorar el clima social que reina en el colegio.

Resulta relevante conocer el nivel en que se encuentran los indicadores de clima y desempeño docente, tanto para evidenciar si se están logrando los resultados esperados, como para saber qué medidas correctivas. Desde el punto de vista teórico la presente investigación busca impulsar y abrir nuevas propuestas con referente al clima institución, esto desde un enfoque

globalizado y la escuela abierta que otras instituciones educativas buscan generar cambios. Este trabajo no es la última ni la única que aborda el tema existen otras similares y que hasta la fecha no han logrado superar esta situación, por lo menos en las instituciones educativas objeto de estudio y aplicación de los instrumentos.

1.6. Hipótesis.

GENERAL

Existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño laboral, en las instituciones educativas de la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco

ESPECIFICOS

El nivel del clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local del Cusco es buena.

El nivel del desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local del Cusco es buena.

Existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.

Existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.

Existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la participación de los docentes en las instituciones educativas de la red II

Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.

1.7. Objetivos.

GENERAL

Determinar la relación entre el clima institucional y la incidencia en el desempeño laboral de los docentes, en las Instituciones Educativas de la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco.

ESPECIFICOS:

Determinar el nivel del clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local del Cusco

Determinar el nivel del desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local del Cusco

Determinar cuál es la relación existente entre el clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.

Determinar cuál es la relación existente entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.

Determinar cuál es la relación existente entre el clima institucional y la participación de los docentes en las instituciones educativas de la red II

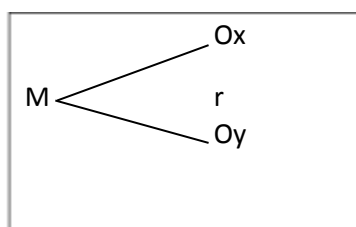
Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.

II MÉTODO.

2.1. Diseño de la investigación

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el diseño correlacional, ya que el propósito fue medir el grado de relación entre las variables clima institucional y desempeño docente. En este sentido, la presente investigación nos permite conocer el grado de relación que existe entre las variables clima institucional y desempeño docente.

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Dónde:

- M** = Muestra de investigación
- Ox** = Variable Clima institucional
- Oy** = Variable Desempeño docente
- r** = Relación entre ambas variables.

2.2. Variables y operacionalización

Variable independiente

Clima Institucional

Dimensiones

- Motivación
- Comunicación
- Condiciones Laborales

Variable dependiente

Desempeño Laboral

Dimensiones

- Capacidades pedagógicas
- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

- Participación

Operacionalización de variables

➤ Variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 CLIMA INSTITUCIONAL	El clima institucional es, el espacio en el que confluyen los miembros de una I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. Según Martin (1999).	El clima institucional es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización.	Comunicación Motivación Condiciones Laborales	Respeto Espacios y horarios Reconocimiento Autonomía Condiciones físicas Condiciones de relaciones humanas	Malo Regular Bueno Muy bueno

Fuente: Br. Silva Peralta Yadira.

➤ Variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño docente es una labor profesional que requiere de un saber adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad. Valdez H. (2000)	El desempeño laboral comprende un desarrollo adecuado de capacidades pedagógicas, que pone a prueba su emocionalidad con vocación pedagógica.	Capacidades pedagógicas Responsabilidad en el	Selección, organización y tratamiento de competencias. Utilización de medios de enseñanza. Asistencia y puntualidad	Malo Regular Bueno Muy bueno

			desempeño de sus funciones laborales	Participación en las sesiones metodológicas	
			Participación	Compromiso con la productividad	
				Involucramiento en el cambio	

Fuente: Br. Silva Peralta Yadira.

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACION

La globalización trajo consigo muchos cambios ya sea tecnológico como conocimientos, como también dentro de esto ha ido cambiando la actitud de las personas, creando irritabilidad laboral en muchos de los trabajadores, es así que en este estudio se pretende ver como el clima institucional influye en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red II maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, del cual para que este estudio tenga relevancia se tomó como población a 65 docentes que pertenecen a esta red.

SECTOR	N° DE DOCENTES	PORCENTAJE
DOCENTES NIVEL INICIAL POBLACIÓN	65	100%

Fuente: CAP de Docentes Red “II Maestras Liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.

MUESTRA

Para determinar la muestra de esta indagación se tomó en cuenta una selección de manera estratificada y por la naturaleza de nuestra población esta fue de forma intencionada no probabilística, lo que indica que no se utilizó un

proceso de cálculo estadístico para esta selección, llegando a tomarse al total de docentes que pertenecen a esta RED educativa.

SECTOR	N° DE DOCENTES	PORCENTAJE
DOCENTES NIVEL INICIAL	65	100%

Fuente: CAP de Docentes Red “Il Maestras Liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.

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

Instrumento.- En este estudio fue indispensable la estructuración de dos cuestionarios los cuales fueron nuestros instrumentos, este se diseñó para cada una de las variables, las cuales están comprendidas con alternativas de respuestas de manera ordinal tomando en cuenta las escalas de Likert, en este caso la técnica utilizada fue la encuesta, a dichas escalas se les dio una codificación numérica, con la finalidad de poder realizar la data y la elaboración de sus respectivas tablas, estas características lo podemos ver en el siguiente cuadro.

Confiabilidad de datos.

Las encuestas utilizadas en la respectiva indagación fueron sometidos a un proceso de análisis probabilístico, para poder determinar el nivel de confiabilidad, en este caso se recurrió al estadístico alfa de Cronbach, dicho calculo permite determinar también la consistencia interna que tiene nuestros instrumentos, que para una mejor interpretación se establece rangos y parámetros de nivel de confianza el cual están establecidos de acuerdo a la bibliografía de estadística descriptiva, estos rangos valorativos que determinan el nivel de confianza lo podemos apreciar en el siguiente cuadro:

Tabla 1**Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach**

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nota: Cronbach 1951

Posterior al proceso estadístico para determinar la constante de consistencia interna y confiabilidad los resultados hallados para la primera variable como para las características que la componen resultado de la siguiente manera:

Tabla 2**Clima institucional.**

	Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
D1: Motivación	0.8948	10
D2: Comunicación	0.8942	10
D3: condiciones laborales	0.7940	10
Clima institucional	0.8610	30

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

En el cuadro anterior se puede observar que la constante de confianza es igual 0,8; para la primera variable como para las características que tiene esta, del cual realizando el contraste con las escalas de alfa de Cronbach, se afirma que este tiene una confiabilidad alta y consistencia interna.

Tabla 3.- Desempeño laboral.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elemento
D1: Capacidades pedagógicas	0.7904	10
D2: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	0.8908	10
D3: participación	0.8946	10
Desempeño laboral	0.8586	30

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

De este cuadro se deduce que la segunda variable tiene un coeficiente igual a 0,8; como también para sus aspectos que la componen que teniendo en cuenta las escalas valorativas se aduce que tiene alta confiabilidad.

Validación por juicios de expertos

Dentro del proceso de revisión y evaluación de los instrumentos una de las etapas es el de la validación por expertos, es así que los cuestionarios fueron evaluados por investigadores, peritos en la rama quienes efectuaron la revisión pertinente tanto de fondo como de forma, de estos cuestionarios, del cual mediante la ficha de evaluación dieron su veredicto al respecto, cuyos calificativos lo podemos apreciar en el cuadro más adelante.

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	Flavio Ricardo Sánchez Ortíz	80%
02	Edwards Jesús Aguirre Espinoza	80%
03	Edgar Enriquez Romero	80%
Promedio		80%

FUENTE: Elaboración Propia.

Del cuadro anterior en promedio se obtuvo que el calificativo de validación en porcentaje es de 80%, de aprobación, por parte de los expertos que evaluaron estos instrumentos, más detalles sobre la evaluación de estos se encuentran en la parte de anexos.

2.5. Método de análisis de datos

Dentro del proceso de indagación en un principio se procedió a la prognosis y determinación del problema objeto de estudio, del cual se extrajo sus variables para su respectivo análisis mediante la elaboración de dos cuestionarios, que mediante la encuesta se procedió a aplicarlas, estas luego de su aplicación a los sujetos que son parte de este estudio, fueron tabuladas en la data correspondiente para poder efectuar el análisis descriptivo, de sus resultados, como también dentro de este proceso se realizó el análisis de los supuestos a

los que denominamos hipótesis, que mediante la estadística inferencial y el estadístico pertinente para este tipo de estudio se logró determinar dichos planteamientos, para todo este proceso se recurrió a paquetes estadístico en sus últimas versiones como es el SPSS y Minitab, entre otros.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN.

En los últimos años se ha ido incrementando los problemas en las instituciones gubernamentales y en principal en las educativas, puesto que la mayoría de los docentes llega a su centro de trabajo con una actitud temperamental, creando un ambiente hostil entre colegas y a veces con los mismos estudiantes, es allí donde se genera muchos problemas, esta situación nos indujo a realizar este estudio en donde se pretende ver de qué manera se relaciona el clima institucional con en el desempeño laboral de los docentes, en las instituciones educativas de la Red II Maestras Liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco., del cual para un mejor análisis se construyó dos instrumentos al cual le denominamos cuestionarios, es así que para la primera variable de estudio en sus dimensiones motivación, comunicación y condiciones laborales se elaboró a diez preguntas respectivamente, por otro lado para la segunda variable de estudio, en lo que respecta a las capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y participación se diseñó también a diez ítems respectivamente, para una descripción analítica de las respuestas que brindaron las docentes de esta Red educativa se construyó intervalos con rangos homogéneos en puntaje, este tomado en cuenta el puntaje total de la dimensión y repartiéndolos en el número de las alternativas de respuesta de los cuestionarios, con mejor detalle estos se muestran en el cuadro contiguo.

Tabla 4.- Variable Clima institucional.

CATEGORIAS	DIMENSIONES		
	Motivación	Comunicación	Condiciones laborales
Nunca	(0 – 10)	(0 – 3)	(0 – 4)
Casi nunca	(11 – 20)	(4 – 7)	(5 – 8)
A veces	(21 – 30)	(8 – 11)	(9 – 13)
Casi siempre	(31 – 40)	(12 – 15)	(14 – 18)
Siempre	(41 – 50)	(12 – 15)	(14 – 18)

Nota: Elaboración propia

Semejante puntuación se elaboró para la segunda variable, cuyos intervalos son homogéneos de acuerdo al total de puntaje obtenido, esto se aprecia en el siguiente cuadro:

Tabla 5.- Variable Desempeño laboral.

CATEGORIAS	DIMENSIONES		
	Capacidades pedagógicas	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	Participación
Nunca	(0 – 10)	(0 – 3)	(0 – 4)
Casi nunca	(11 – 20)	(4 – 7)	(5 – 8)
A veces	(21 – 30)	(8 – 11)	(9 – 13)
Casi siempre	(31 – 40)	(12 – 15)	(14 – 18)
Siempre	(41 – 50)	(12 – 15)	(14 – 18)

Nota: Elaboración propia

3.2.- RESULTADOS DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL.

TABLA 6. Motivación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	12,3	12,3
Casi nunca	15	23,1	35,4
A veces	30	46,2	81,5
Casi siempre	12	18,5	100,0
Total	65	100,0	

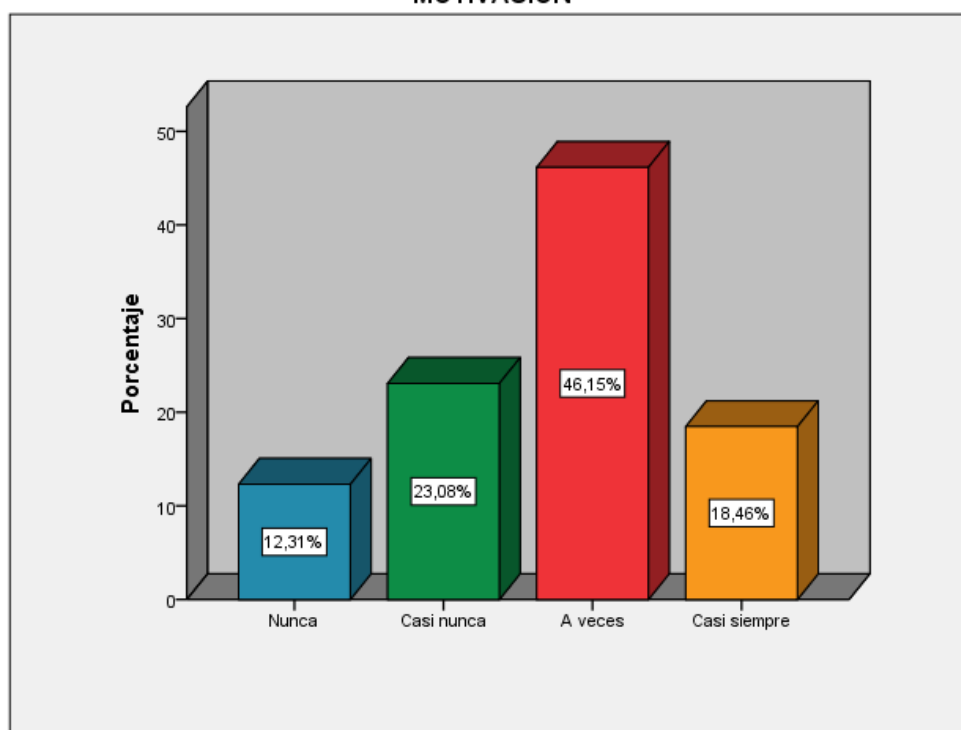
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Se aprecia en el cuadro anterior en lo referente a la motivación que el 46,2 % de los docentes respondió a veces, el 23,1% de estos marco la respuesta de casi nunca, otro 18,5% de los mismos adujo casi siempre y solo el 12,3% respondió nunca.

GRAFICO N°1

MOTIVACIÓN



Fuente: Tabla 6

Análisis.-

En el gráfico anterior se aprecia que una mayoría de las docentes respondió que a veces se siente motivado para realizar sus tareas en su institución educativa y que sus logros son poco reconocidos por los miembros de su centro de trabajo, a esto se suma que algunas veces su prestigio profesional es valorado por sus homólogos, dichos encuestados manifiestan que en ocasiones existe un alto grado de autonomía en esta entidad educativa, y que a veces forma parte de la toma de decisiones en la institución educativa, dichos

profesores aducen que muy poco se sienten comprometidos con su trabajo, como también regularmente se siente identificado con la misión y visión de su centro de trabajo, además los mismos encuestados afirman que cumple muy poco con las actividades laborales considerándolo una tarea estimulante, este mismo grupo aduce que a veces las capacitaciones le sirven de estímulo para realizar un mejor trabajo, puesto que este es poco reconocido mediante resoluciones de felicitación.

TABLA 7. Comunicación.

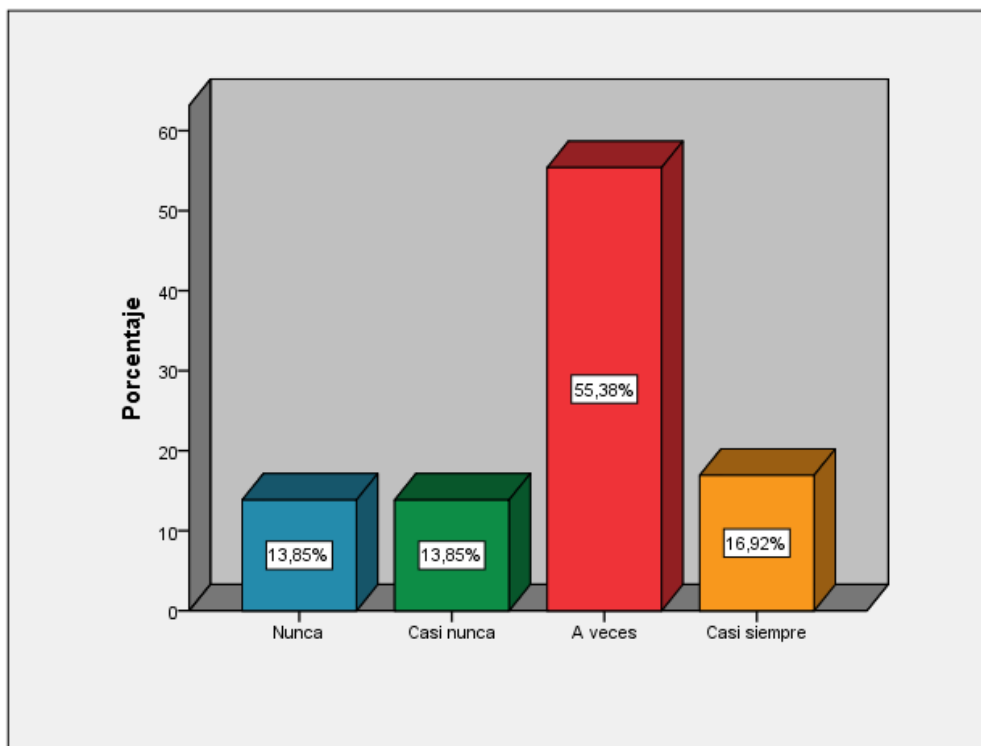
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	9	13,8	13,8
Casi nunca	9	13,8	27,7
A veces	36	55,4	83,1
Casi siempre	11	16,9	100,0
Total	65	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Con referencia a la comunicación el cuadro anterior muestra que el 55,4% de los docentes respondió a veces, otro 16,9% de los mismos opto por responder casi siempre y el 13,8% opto por la alternativa de nunca y casi nunca respectivamente.

GRAFICO N°2 COMUNICACIÓN



Fuente: Tabla 7

Análisis.-

La grafica anterior nos muestra que un porcentaje mayor de las docentes de esta Red adujo que a veces la comunicación es fluida en la institución educativa donde labora, ya que en ocasiones los temas de comunicación son importantes y de ámbito laboral, por otro lado se observa que en ocasiones las propuestas de los miembros de esta entidad educativa son escuchadas y consideradas adecuadamente, esto porque algunas veces tienen libertad de expresar sus ideas y sentimientos libremente sobre sus tareas, dichas docentes aducen que regularmente los espacios y horarios permiten la correcta comunicación en su Institución Educativa y que ocasionalmente toda la información es dada a conocer de forma transparente en el colegio, este mismo grupo de encuestadas menciona que a veces se tiene acceso a la información necesaria para desempeñar adecuadamente su tarea en su centro laboral, por otro lado la comunicación se da de manera horizontal entre todos los miembros de la institución educativa, estos docentes mencionan que en ocasiones la comunicación se da verbalmente en reuniones donde participan todos los

miembros de la institución educativa, en donde en ocasiones se reúne con la frecuencia suficiente con sus compañeros para fortalecer las relaciones interpersonales y los conocimientos compartidos.

TABLA 8. Condiciones laborales.

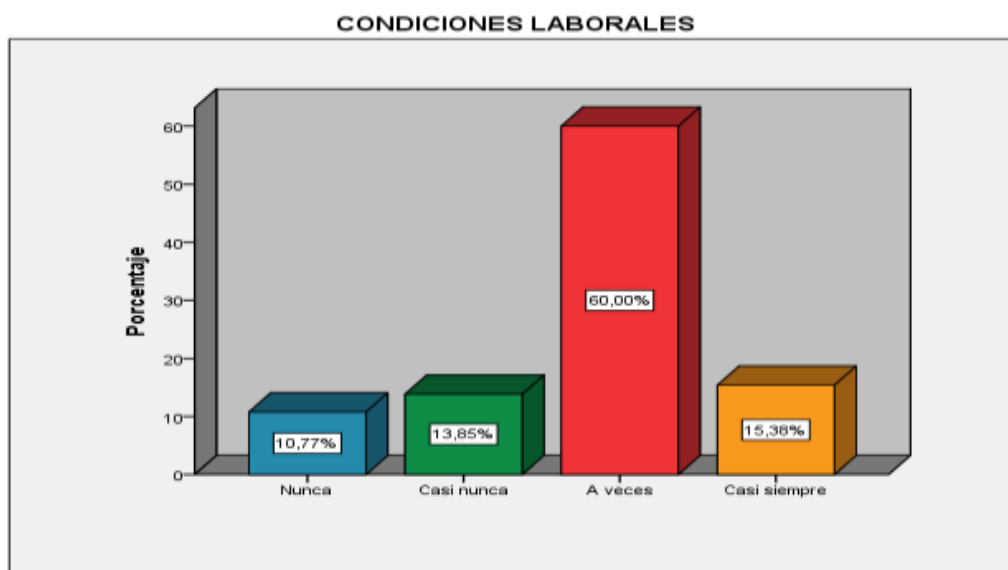
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	10,8	10,8
Casi nunca	9	13,8	24,6
A veces	39	60,0	84,6
Casi siempre	10	15,4	100,0
Total	65	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

El cuadro que antecede en lo referente a las condiciones laborales muestra que el 60,0% de los docentes marco la respuesta de a veces, el 15,4% de los mismos respondió casi siempre, otro 13,8% adujo casi nunca y solo el 10,8% opto por responder nunca.

GRAFICO N° 3



Fuente: Tabla 8

Análisis.-

En cuanto a esta dimensión el gráfico anterior muestra que una mayoría de los docentes encuestados a veces cuenta con un espacio seguro y saludable, y con el mobiliario adecuado para realizar sus tareas, ya que regularmente existe unión en el grupo de trabajo, además en ocasiones estos docentes comparten sus proyectos innovadores con sus compañeros de trabajo, ya que la colaboración de todos sus colegas para alcanzar un objetivo a veces es loable, por otro lado este mismo grupo aduce que en esta RED algunas veces existe una relación armoniosa entre todos los miembros de su centro educativo, esto porque regularmente se tiene una adecuada administración de los recursos de la institución educativa, estos mencionan que los objetivos guardan poca relación con la visión de la institución, en donde muy poco se dispone de tecnología que permite realizar correctamente las tareas, las encuestadas afirman que en ocasiones los objetivos que se proponen en su trabajo son retadores ya que las normas regularmente son cumplidas en su institución educativa.

3.3.- RESUMEN DE LA VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL.

TABLA 9. *Clima institucional.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy malo	7	10,8	10,8
Malo	13	20,0	30,8
Regular	37	56,9	87,7
Bueno	8	12,3	100,0
Total	65	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

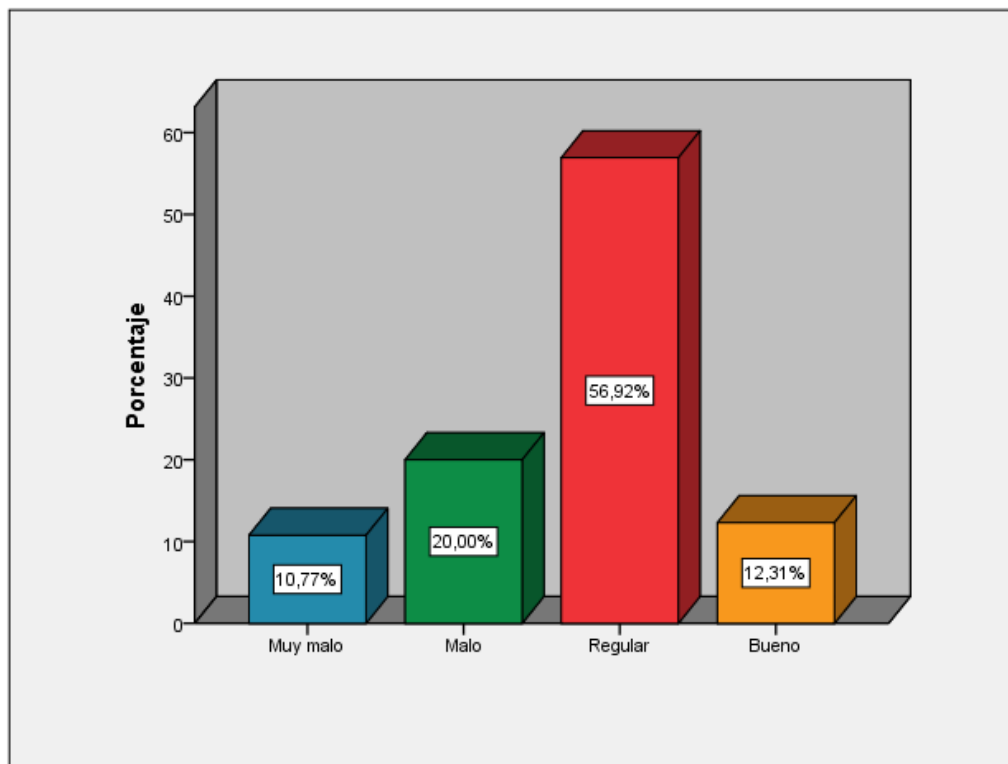
Interpretación:

El cuadro anterior muestra en resumen los resultados del clima institucional donde el 56,9% de las docentes respondió que esta es regular, otro 20,0%

indicó que es malo, el 12,3% de las mismas menciono que es bueno y solo el 10,8% respondió que es muy malo.

GRAFICO N° 4

CLIMA INSTITUCIONAL



Fuente: Tabla 9

Análisis.-

El gráfico anterior muestra en resumen los resultados de la variable independiente donde un porcentaje apreciativo de las docentes encuestadas dio una respuesta que esta es regular del cual nos conlleva afirmar que el nivel del clima institucional en las instituciones educativas de la Red II maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco es regular, esto porque a veces se siente motivados dentro de su labor pedagógica por parte de sus colegas y el director, ya que el reconocimiento a su labor educativa en ocasiones es de manera loable, dichas docentes aducen que los niveles de comunicación entre colegas es mínimo, esto porque muy poco cuentan con espacio y horarios de socialización sobre sus experiencias exitosas, lo que genera que algunas veces prime un respeto mutuo entre colegas, este mismo grupo aduce que las condiciones físicas donde labora es poco adecuada para poder desenvolverse de mejor manera, lo que ocasiona

que algunas veces las condiciones en cuanto a las relaciones humanas no sea la adecuada, originándose en algunos instantes un ambiente de hostilidad entre colegas de una misma institución educativa.

3.4. - RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL.

TABLA 10. Capacidades pedagógicas.

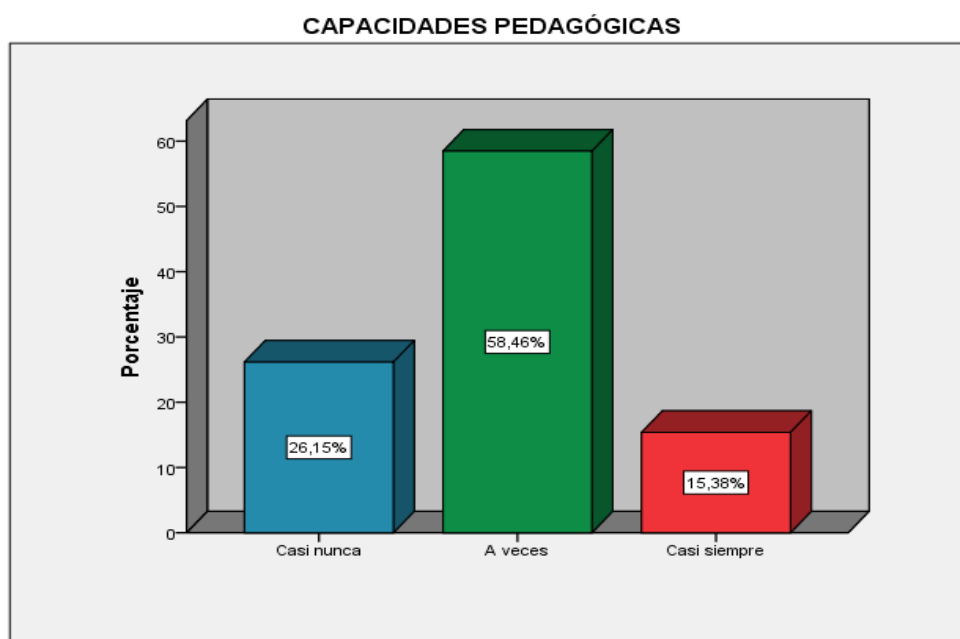
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	17	26,2	26,2
A veces	38	58,5	84,6
Casi siempre	10	15,4	100,0
Total	65	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Sobre las capacidades pedagógicas el cuadro anterior muestra que el 58,5% de las docentes marco la respuesta de a veces, otro 26,2% de las mismas opto por la alternativa de casi nunca y el 15,4% marco la respuesta de casi siempre.

GRAFICO N° 5



Fuente: Tabla 10

Análisis.-

Del cuadro anterior en lo referente a esta dimensión se observa que un porcentaje relevante de las docentes respondió que a veces demuestra que domina la temática en su curso, ya que en ocasiones trata que sus clases sean interesantes, este mismo grupo de encuestadas aduce que algunas veces comunica en forma clara sus ideas y reflexiones, del cual para esto regularmente utiliza diferentes formas de trabajo en clases que favorecen el aprendizaje de sus alumnos, así mismo se observa que algunas veces utilizan diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros), dichas docentes manifiestan que regularmente llama la atención a sus alumnos cuando se distraen, y que cuando se esmera las actividades que realiza logran mejores aprendizajes en sus estudiantes, llegando a utilizar en ocasiones materiales adecuados y suficientes para el logro del propósito del aprendizaje, este mismo grupo aduce que en algunas oportunidades genera interacción verbal entre sus estudiantes durante el desarrollo de la clase, llevándole en ocasiones a efectuar retroalimentación reflexiva sobre el tema desarrollado en clase.

TABLA 11. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	14	21,5	21,5
A veces	41	63,1	84,6
Casi siempre	10	15,4	100,0
Total	65	100,0	

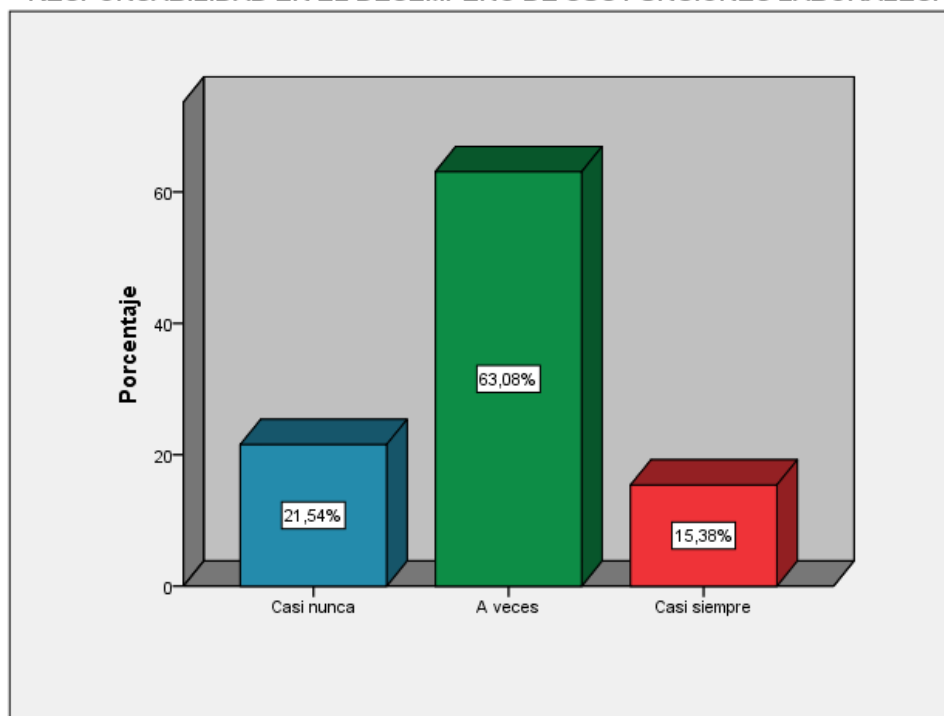
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En cuanto a la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, el 63,1% de las encuestadas, respondió a veces, otro 21,5% de las mismas adujo casi nunca y el 15,4% opto por la respuesta de casi siempre.

GRAFICO N° 6

RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES.



Fuente: Tabla 11.

Análisis.-

En cuanto a este aspecto se aprecia en el cuadro anterior que una mayoría de las profesoras de esta red adujo que a veces realiza proyectos innovadores de investigación, llegando a cumplir con el horario de clase establecido, dichas docentes manifiestan que regularmente contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución, esto porque a veces planifica sus sesiones de clase secuencialmente, teniendo la planificación curricular al día, en este grupo se aprecia también que en ocasiones entrega oportunamente las tarjetas de información a los padres de familia, y para la mejora de la conducta algunas veces organiza escuela para padres para mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, este grupo aduce que colabora con la elaboración de los documentos de gestión institucional en donde regularmente cumple a cabalidad las responsabilidades de los comités que integra, en esta docentes se percibe que algunas veces realizan acciones sobresalientes en beneficio a la comunidad educativa a la que pertenece (donaciones, proyectos de infraestructura, becas para estudiantes, etc.).

TABLA 12. Participación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	9,2	9,2
Casi nunca	12	18,5	27,7
A veces	42	64,6	92,3
Casi siempre	5	7,7	100,0
Total	65	100,0	

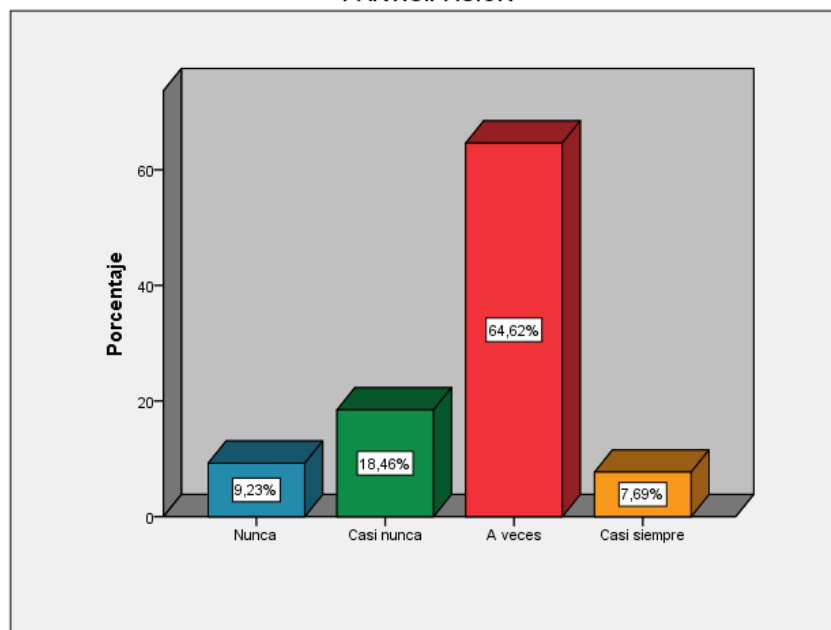
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Del cuadro anterior en cuanto a la participación se observa que el 64,6% de las docentes opto por responder a veces, otro 18,55 de las mismas marco la alternativa de casi nunca, el 9,2% de ellas respondió nunca y solo el 7,7% opto por la respuesta de casi siempre

GRAFICO N° 7

PARTICIPACIÓN



Fuente: Tabla 12

Análisis.-

Se aprecia en la gráfica anterior que un porcentaje relevante de las docentes de esta red educativa opto por la respuesta de que a veces participa en cursos de capacitación para el fortalecimiento de capacidades convocados por la UGEL Cusco, y que regularmente participa en las actividades del plan anual de trabajo (día del logro, campeonatos deportivos, etc.), dichas profesoras manifiestan que algunas veces participan en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional, y que regularmente participa activamente en las redes educativas, por otro lado dichas maestras afirman que en ocasiones participan en los grupos de interaprendizaje convocados por la dirección de la institución educativa, las encuestadas aducen que colabora de manera activa en el desarrollo de las charlas de “Escuela para padres” y que a veces también participa en las campañas de salud convocadas por los aliados – MINSA, en ocasiones se siente motivada a participar activamente en las actividades del aniversario de su centro educativo, además estas docentes en ocasiones realizan intercambio de experiencias pedagógicas como pasantías legando a participar en actividades culturales convocadas por la dirección u otra entidad (UGEL).

3.5.- RESUMEN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.

TABLA 13. *Desempeño laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	15	23,1	23,1
Regular	40	61,5	84,6
Bueno	10	15,4	100,0
Total	65	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

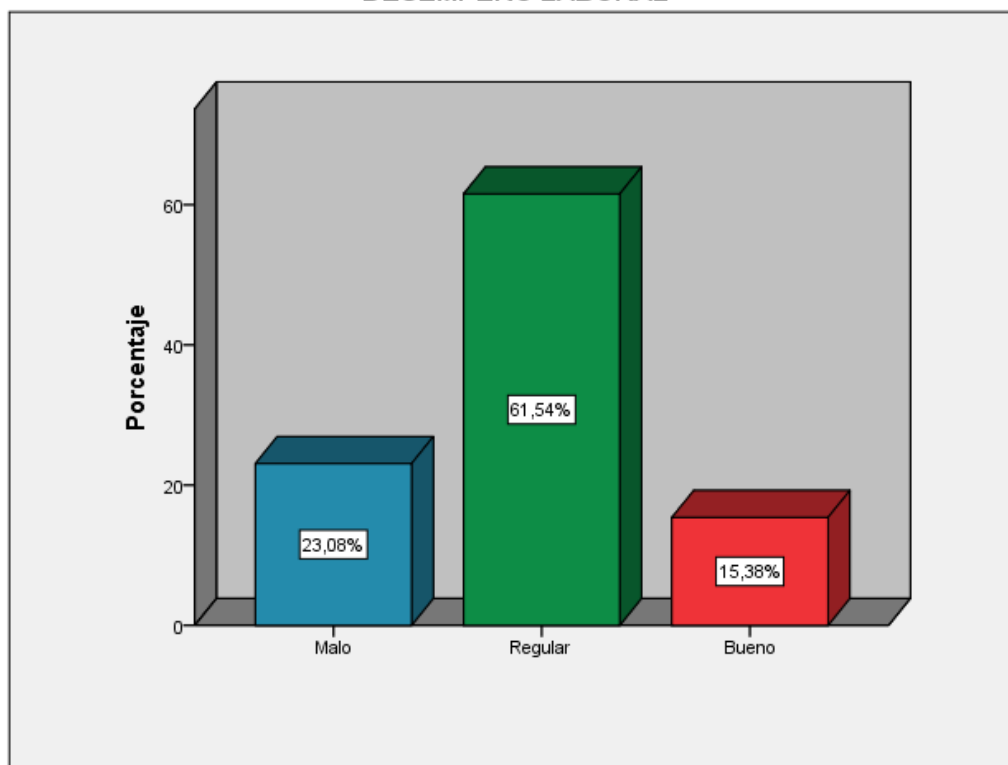
Interpretación:

El cuadro anterior muestra en resumen los resultados de la variable desempeño laboral, en donde el 61,55 de las docentes respondió que esta es

regular, otro 23,1% adujo que es malo y el 15,4% de las mismas respondió que es bueno.

GRAFICO N° 8

DESEMPEÑO LABORAL



Fuente: Tabla 14

Análisis.-

La grafica anterior muestra en resumen los resultados de la segunda variable donde un porcentaje mayor de las docentes encuestadas dio una respuesta de regular del cual nos ayuda a determinar que el nivel del desempeño laboral en las instituciones educativas de la Red II maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco es regular, esto porque una mayoría de estas docentes regularmente demuestra dominio de su curso en donde ocasionalmente utiliza recursos para favorecer el aprendizaje, llegando algunas veces a usar diversas formas de evaluación, este mismo grupo de docentes menciona que en algunas oportunidades reprime a sus estudiantes cuando se encuentran distraídos, por otro lado las mismas encuestadas aducen que algunas veces recurre a la utilización de material educativo para generar mejores aprendizajes en sus estudiantes, por otro lado se observa que

en esta red las profesoras a veces efectúan proyectos innovadores, y que dentro de ello regularmente cuenta con la planificación curricular tanto anula como de sus sesiones, las encuestadas afirman que algunas veces realiza actividades extracurriculares como es la escuela de padres entre otras actividades, así mismo se aprecia que en ocasiones este grupo de maestras participa activamente en las diferentes actividades planificadas por la institución educativa, el cual da mayor preferencia a las reuniones de la Red educativa puesto que dentro de esta en ocasiones se realizan intercambio de experiencias exitosas.

3.6.- PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Son varios los problemas que se suscitan dentro de una institución educativa, en especial el de la comprensión entre colegas llegando a veces a formar grupos antagónicos entre los propios maestros, de allí que para que el respectivo estudio tenga solidez se procedió a determinar la prueba de nuestro supuesto hipotético, del cual para este caso por ser una investigación descriptiva correlacional se utilizó el Tau b de Kendall, cuyos resultados se muestran en las tablas de contingencia de 2X2, en el que también se muestra el nivel de significancia de a relación entre la variables estudiadas.

TABLA 14.

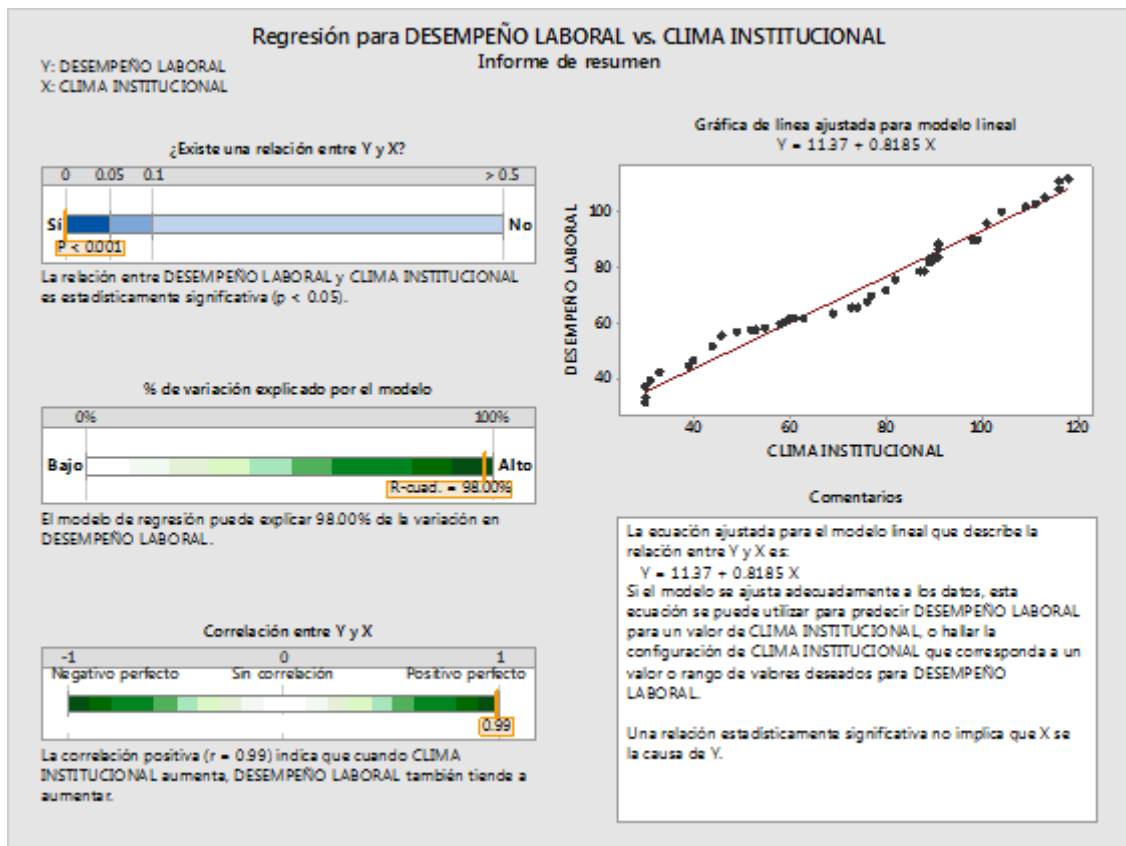
Correlación clima institucional y desempeño laboral.

			CLIMA INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,855**
	INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,855**	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El clima institucional y el desempeño laboral no se relacionan significativamente.
	Ha: El clima institucional y el desempeño laboral se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,855 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa

GRAFICO N° 9



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- De los valores encontrados en el cuadro anterior se determina que existe relación significativa entre el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral, en las instituciones educativas de la Red II maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, esto respaldado con la recta de regresión el cual muestra que si el clima institucional es regular, el desempeño laboral tendera a ser regular también.

PRUEBA DE SUB HIPOTESIS

Calculo similar se efectuó para el cálculo de correlación de las hipótesis específicas, que por ser párete de este estudio de indagación se utilizó el mismo estadístico, dichos resultados se pueden apreciar en los cuadros de contingencia siguientes.

1.- Correlación entre clima institucional y capacidades pedagógicas.

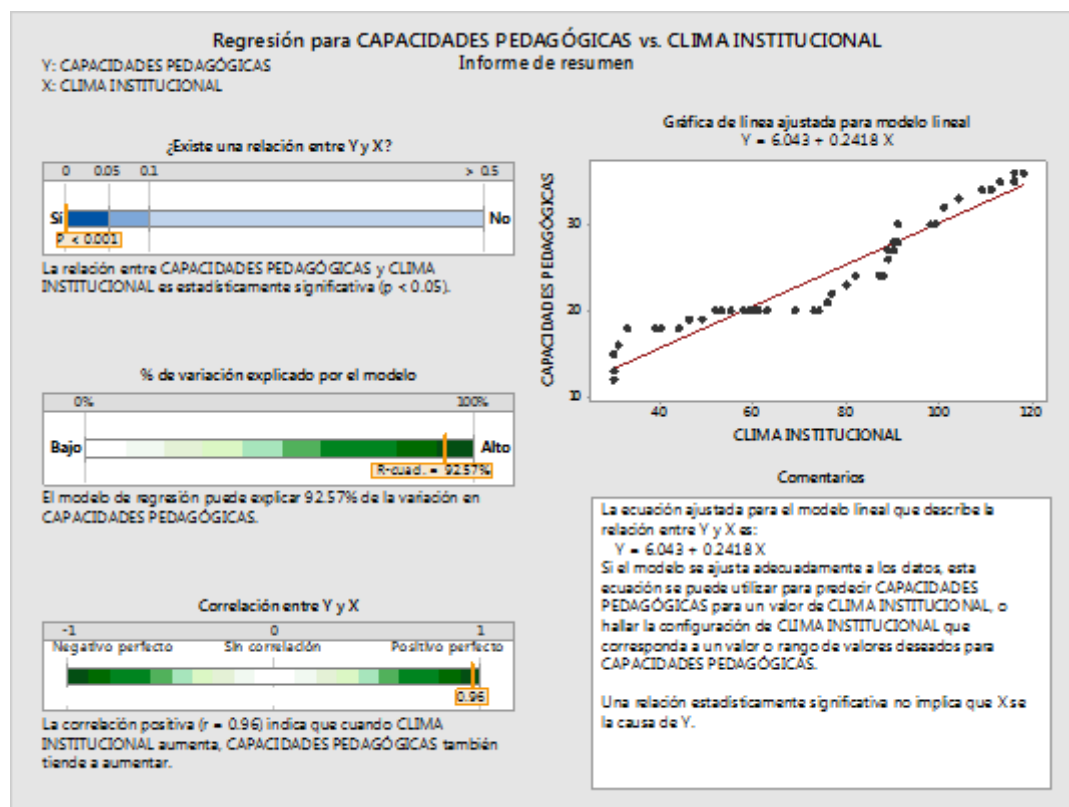
TABLA 15.

			CLIMA INSTITUCIONAL	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS
Tau_b de Kendall	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Coefficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: El clima institucional y las capacidades pedagógicas no se relacionan significativamente.</p> <p>Ha: El clima institucional y las capacidades pedagógicas se relacionan significativamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,883 = Alta correlación.
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 10



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- De los valores encontrados en el cuadro anterior se determina que existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, esto respaldado con la recta de regresión el cual muestra que si el clima institucional es regular, las capacidades pedagógicas tendera a ser regular también.

2.- Correlación entre clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

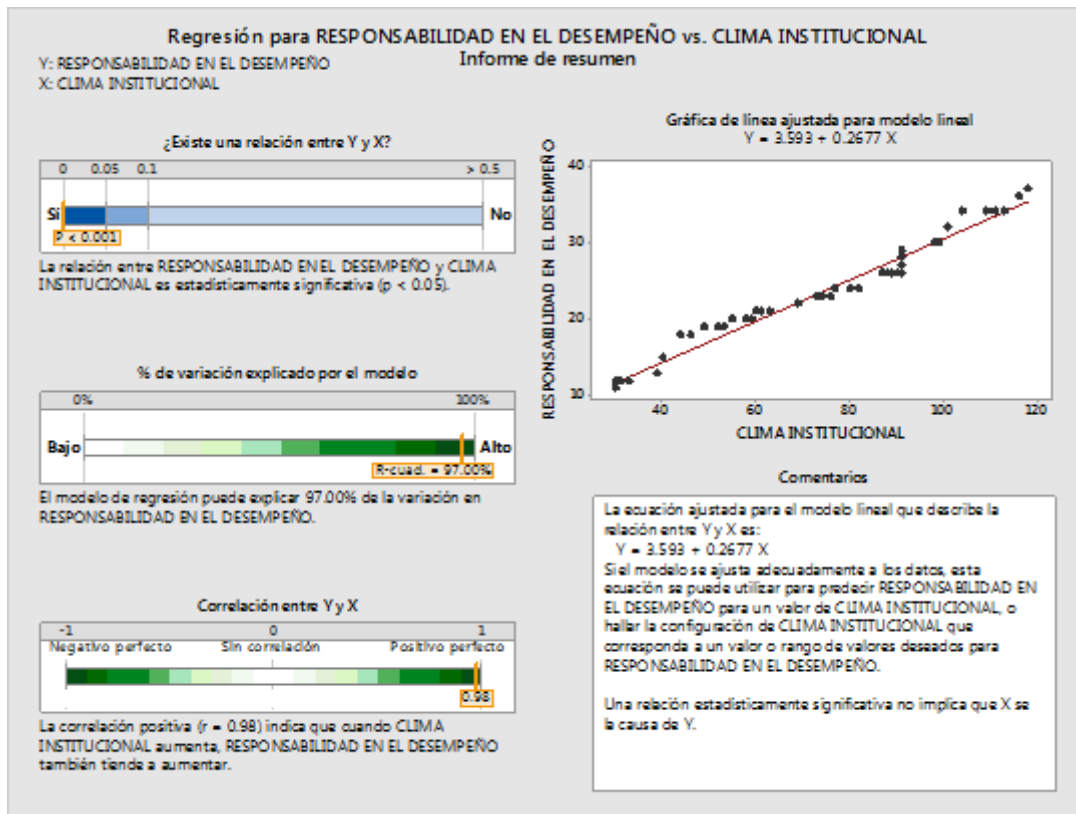
TABLA 16.

			CLIMA INSTITUCIONAL	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES.
Tau_b de Kendall	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES.	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales no se relacionan significativamente.
	Ha: El clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,841 = Alta correlación.
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 11



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- De los valores encontrados en el cuadro anterior se determina que existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, esto respaldado con la recta de regresión el cual muestra que si el clima institucional es regular, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales tendera a ser regular también.

3.- Correlación entre clima institucional y la participación.

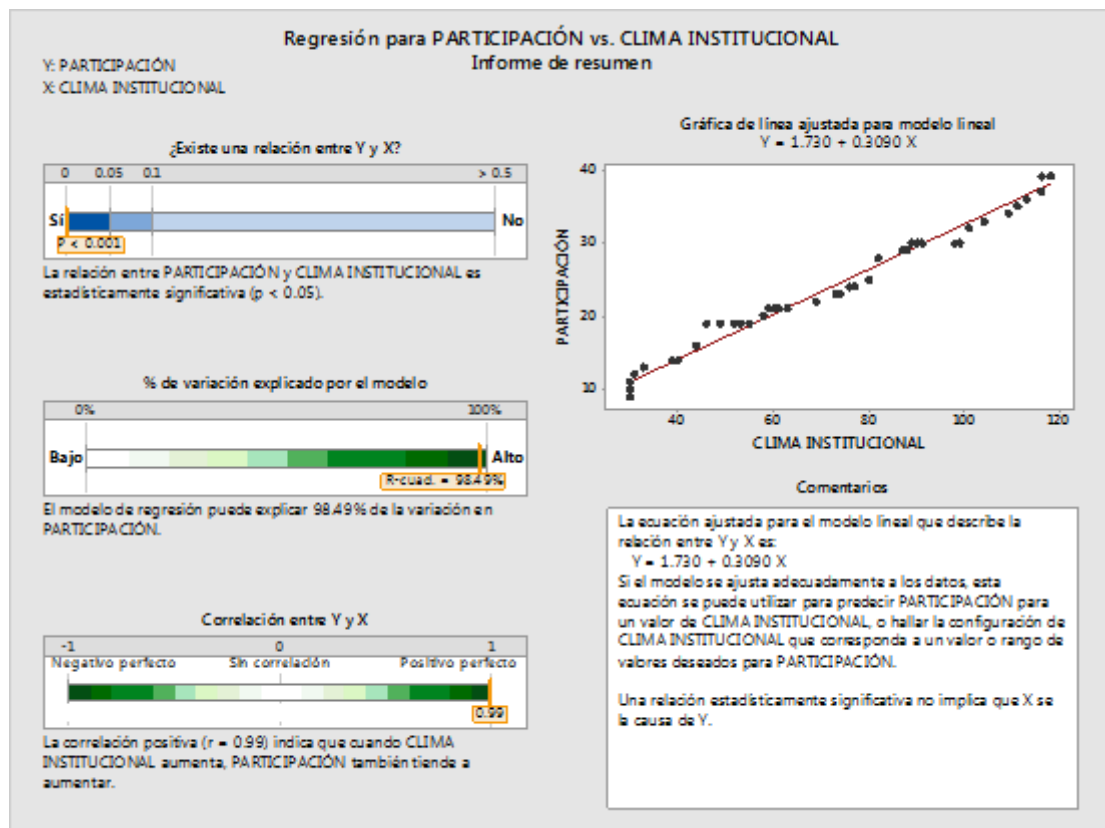
TABLA 17.

		CLIMA	
		INSTITUCIONAL	PARTICIPACIÓN
Tau_b de Kendall	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000
	INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	,901**
		N	65
	PARTICIPACIÓN	Coefficiente de correlación	,901**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El clima institucional y la participación no se relacionan significativamente. Ha: El clima institucional y la participación se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,901 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 12



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- De los valores encontrados en el cuadro anterior se determina que existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la participación de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, esto respaldado con la recta de regresión el cual muestra que si el clima institucional es regular, la participación tendera a ser regular también.

IV. DISCUSION

Es sabido que en toda entidad u organización el trabajo tendrá resultados positivos si se labora de manera sinérgica, como también puede ocurrir lo contrario en dichos resultados, uno de los factores de este realce en la productividad de las instituciones constituye la organización de los trabajadores el cual está supeditado en ocasiones a la actitud temperamental que tengan los trabajadores para laborar en equipos, es así que en este estudio se buscó determinar como el clima institucional influye en la productividad laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red “II Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, para tal caso este estudio se efectuó con la participación directa de las docentes que son parte activa de esta problemática, en este caso en los párrafos siguientes se muestra los resultados descriptivos en base al porcentaje relevante de cada uno de las características que componen cada variable de estudio.

En referencia a la variable independiente, el cuadro N° 6 referido a la motivación se obtuvo que el 46,2% de las docentes afirmo que a veces se siente motivado para realizar sus tareas en su institución educativa y que sus logros son poco reconocidos por los miembros de su centro de trabajo, a esto se suma que algunas veces su prestigio profesional es valorado por sus homólogos, dichos encuestados manifiestan que en ocasiones existe un alto grado de autonomía en esta entidad educativa, y que a veces forma parte de la toma de decisiones en la institución educativa, dichos profesores aducen que muy pocos se sienten comprometidos con su trabajo, como también regularmente se siente identificado con la misión y visión de su centro de trabajo, por otro lado en lo que es la comunicación el cuadro N° 7 muestra que

el 55,4% de las maestras aduce que a veces la comunicación es fluida en la institución educativa donde labora, ya que en ocasiones los temas de comunicación son importantes y de ámbito laboral, por otro lado se observa que en ocasiones las propuestas de los miembros de esta entidad educativa son escuchadas y consideradas adecuadamente, esto porque algunas veces tienen libertad de expresar sus ideas y sentimientos libremente sobre sus tareas, dichas docentes aducen que regularmente los espacios y horarios permiten la correcta comunicación en su Institución Educativa y que ocasionalmente toda la información es dada a conocer de forma transparente en el colegio, este mismo grupo de encuestadas menciona que a veces se tiene acceso a la información necesaria para desempeñar adecuadamente su tarea en su centro laboral, así mismos en cuanto a la dimensión condiciones laborales se observa en el cuadro N° 8 que el 60,0% de las encuestadas afirma que a veces cuenta con un espacio seguro y saludable, y con el mobiliario adecuado para realizar sus tareas, ya que regularmente existe unión en el grupo de trabajo, además en ocasiones estos docentes comparten sus proyectos innovadores con sus compañeros de trabajo, ya que la colaboración de todos sus colegas para alcanzar un objetivo a veces es loable, por otro lado este mismo grupo aduce que en esta RED algunas veces existe una relación armoniosa entre todos los miembros de su centro educativo, esto porque regularmente se tiene una adecuada administración de los recursos de la institución educativa, es así que el cuadro N° 9 muestra en resumen los resultados de esta variable donde el 56.9% de las profesoras opto por la respuesta de regular, del cual nos ayudó a concluir que el nivel del clima institucional en las instituciones educativas de la Red II maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco es regular.

Después de conocer las diversas opiniones de estudiosos e investigadores se puede afirmar que el clima institucional ha sido estudiado como constructo por su valor en sí mismo, especialmente dentro de las teorías de las organizaciones. Es importante, así mismo mencionar que las interacciones que se desarrollen entre los elementos tales como la comunicación, la motivación y las condiciones laborales determinarán en forma decisiva sobre la mejora en el desempeño laboral de los docentes que forman parte de la comunidad

educativa donde laboran, así se puede apreciar en los diferentes procesos de monitoreo y acompañamiento que ejecuta el órgano intermedio del Ministerio de Educación (UGEL) y también en los procesos de Evaluación de Desempeño Docente y Directivo, donde se toman en cuenta los criterios antes mencionados y por cuyos resultados se puede determinar con seguridad que si el Clima Institucional responde a las expectativas de los integrantes de la comunidad docente entonces su desempeño también estará en directa proporción, consiguiendo con ello la elevación de los logros de aprendizaje de los estudiantes, así como el incremento de la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y sobre todo la participación activa e identificación por los logros comunes de las acciones programadas por la entidad educativa.

Por otro lado en lo que respecta al análisis de la variable dependiente se observa que en el cuadro N° 10 respecto a las capacidades pedagógicas que el 58.5% de las encuestadas aduce que a veces demuestra que domina la temática en su curso, ya que en ocasiones trata que sus clases sean interesantes, este mismo grupo de encuestadas aduce que algunas veces comunica en forma clara sus ideas y reflexiones, del cual para esto regularmente utiliza diferentes formas de trabajo en clases que favorecen el aprendizaje de sus alumnos, así mismo se observa que algunas veces utilizan diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros), dichas docentes manifiestan que regularmente llama la atención a sus alumnos cuando se distraen, y que cuando se esmera las actividades que realiza logran mejores aprendizajes en sus estudiantes, por otro lado en lo referente a responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, el cuadro N° 11 muestra que el 63,1% de las docentes de esta Red indica que a veces realiza proyectos innovadores de investigación, llegando a cumplir con el horario de clase establecido, dichas docentes manifiestan que regularmente contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución, esto porque a veces planifica sus sesiones de clase secuencialmente, teniendo la planificación curricular al día, en este grupo se aprecia también que en ocasiones entrega oportunamente las tarjetas de información a los padres de familia, y para la mejora de la conducta algunas

veces organiza escuela para padres para mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, así mismo el cuadro N° 12 respecto a la participación muestra que el 64,6% de las encuestadas manifiesta que a veces participa en cursos de capacitación para el fortalecimiento de capacidades convocados por la UGEL Cusco, y que regularmente participa en las actividades del plan anual de trabajo (día del logro, campeonatos deportivos, etc.), dichas profesoras manifiestan que algunas veces participan en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional, y que regularmente participa activamente en las redes educativas, por otro lado dichas maestras afirman que en ocasiones participan en los grupos de interaprendizaje convocados por la dirección de la institución educativa, así mismo en el cuadro N° 13 se observa los resultados en resumen de esta variable donde el 61,5% de las docentes encuestadas opto por responder que es regular, situación que colaboro a determinar que el nivel del desempeño laboral en las instituciones educativas de la red ii maestras liderando el cambio de la unidad de gestión educativa Local de Cusco es regular.

Puedo mencionar a Valdés (2004) quien define las siguientes dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

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

La apreciación que tiene el autor está íntimamente vinculado con los aspectos estudiados en el presente trabajo de investigación, así podemos decir, que cuando se trata de capacidades pedagógicas con las que cuentan los docentes que laboran en la misma Institución educativa tenderán a ser más efectivas en tanto el nivel de comunicación sea efectivo ya que las relaciones

interpersonales y el nivel de comunicación que logren hará que sus conocimientos y la aplicación de los mismos en el campo laboral mejoren notablemente su desempeño; es preciso mencionar también que la responsabilidad en el cumplimiento de las actividades pedagógicas programadas dentro de su Plan de Trabajo irá en incremento pues la motivación que se genere en cuanto a su desarrollo y los logros previstos se cumplan, permitirá un mayor involucramiento en el cambio para mejorar el actual, ya que el reconocimiento efectuado por los directivos al personal docente coadyuvará a una mejora sustantiva en su desempeño, revirtiéndose esta situación en el logro efectivo de las metas y propósitos consensuados.

Mediante la estadística inferencial se realizó la demostración de nuestros supuestos hipotéticos entre ellas la general, en este caso se recurrió al estadístico Tau b de Kendall, en donde la tabla de contingencia de dos por dos N° 14 muestra que el coeficiente de correlación hallado es de 0,855 (alta correlación) con un nivel de significatividad apreciable puesto que el p valor hallado es menor al alfa ($p < \alpha$), ósea $0,000 < 0,05$; lo cual nos ayudó a concluir que Existe relación significativa entre el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral, en las instituciones educativas de la Red II Maestras Liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, así mismo la gráfica de la recta de regresión respectiva también se observa como esta se desplaza de forma proyectiva, llevándonos a la descripción de que si el clima institucional es regular, entonces el desempeño laboral también será regular, similar proceso se efectuó para las hipótesis específicas en donde los resultados hallados inducen a que se descarta la hipótesis nula y se toma en cuenta la hipótesis alterna.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO.- El éxito de la educación de calidad está sujeto a la conciencia y vocación de cada docente puesto que esta dependerá de la actitud temperamental que tome al momento de realizar su labor pedagógica. Esta actitud estará permanentemente relacionada a las situaciones sociales cotidianas que se presenten diariamente en el centro de trabajo de cada docente. A partir de la información obtenida de las maestras encuestadas, se concluye que el nivel del clima institucional en las instituciones educativas de la Red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco es regular, pues la mayor parte de maestras (56,9%) cuenta con este nivel de clima institucional. El 20.0% adujo que es malo; otro 12,3 % que es bueno y el 10,8% que es muy malo.

SEGUNDO.- El desempeño laboral de los docentes estudiados se consideró según su propia percepción a partir de criterios que se consultaron en las encuestas. A partir de dichos datos, se concluye que el nivel del desempeño laboral en las instituciones educativas de la Red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco es regular, ya que la gran mayoría (61,5%) obtuvo este resultado, otro 23,1% cuenta con un desempeño laboral malo y el 15,4% mencionó que es bueno.

TERCERO.- Utilizando el estadístico Tau b de Kendall, se evaluó la hipótesis general, De esta manera, se llega a la conclusión de que existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral en las instituciones educativas de la Red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco. Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.855 que indica un grado de correlación alto, y mediante la recta de regresión se aduce que si el clima institucional es regular, entonces el desempeño laboral tenderá a ser regular también.

CUARTO.- Mediante la estadística inferencial, se llegó a la conclusión de que existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas de la

red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, ya que la matriz de contingencia N° 15 muestra que el coeficiente hallado es de 0,883 (alta) con un nivel de significatividad de $0,000 < 0,05$, a esto respalda la recta de regresión en donde se aduce que las capacidades pedagógicas serán regular también.

QUINTO.- De este proceso de estudio y mediante la estadística inferencial, se llegó a la conclusión de que existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, ya que la matriz de contingencia N° 16 muestra que el coeficiente hallado es de 0,841 (alta) con un nivel de significatividad de $0,000 < 0,05$, a esto respalda la recta de regresión en donde se aduce que si el clima institucional es regular entonces la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales tenderán a ser regular también.

SEXTO.- De este proceso de investigación y mediante la estadística inferencial se llegó a la conclusión de que existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la participación de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, ya que la matriz de contingencia N° 17 muestra que el coeficiente hallado es de 0,901 (alta) con un nivel de significatividad de $0,000 < 0,05$, a esto respalda la recta de regresión en donde se aduce que si el clima institucional es regular entonces la participación de los docentes tenderán a ser regular también.

VI. SUGERENCIAS

- * Por los datos encontrados en el presente estudio, se sugiere al ministerio de educación que mediante sus instancias correspondientes, realice proyectos de capacitación con la temática de clima institucional puesto que, es necesario para las instituciones educativas manejar información actualizada sobre el tema, pues permitirá mejorar el ambiente en el que laboran y obtener un mejor desempeño.
- * Se sugiere a los funcionarios y especialistas de la de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, realizar proyectos de sensibilización y capacitación en clima institucional en las diferentes instituciones educativas en especial en la red educativa II Maestras liderando el cambio, para mejorar los resultados obtenidos en el presente estudio.
- * Se sugiere a las docentes de la red educativa II Maestras liderando el cambio de la de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, convocar a reuniones en las cuales puedan intercambiar sus conocimientos y experiencias sobre esta área para mejorar sus capacidades, relaciones y desempeño laboral.
- * Se sugiere a todas los docentes de la red educativa II Maestras liderando el cambio de la de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, mediante sus representantes, realizar convenios con ONGS, identificadas con la educación para que efectúen capacitaciones sobre clima institucional y como favorece en la labor educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Colombia.

Chiabenato, I. (2002). Clima institucional. Bogota, Colombia: Mc Graw Hill.

Cunya Aspiros , E., & Paco Soto, C. (2012). El Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Gerencia Sub Gerencial Regional Acobamba, año 2011. Huancavelica.

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2015). Clima institucional y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. Revista de Ciencias Sociales.

Perez Varela, M. L., & Sabia, A. (2013). Influencia de la Capacitación Laboral y la evaluación de desempeño en el clima organizacional de Hoteles 4 estrellas de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina. Universidad Nacional de Mar del Plata.

Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Lima: Udegraf S.A.

Álvarez, V. S. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_V_S/t_.pdf

Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>

Ascencio, A. (2007). Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Lima, Perú.

Caligiore, C. I (2005). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf

Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.

Farjat, L. (1998) Gestión Educativa Institucional. Buenos Aires: Italgraf

Fernández, T. (2004). Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Fischman, D. (2000). El espejo de un líder. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

García, C. J. (2008). Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis no publicada Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.

Gonzales, G. (2004). Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad. Madrid: La muralla.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Perez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red nº 1 Pachacutec – Ventanilla. Para el grado académico de magister en Educación mención evaluación y acreditación de la calidad de la educación. Universidad San Ignacio de Loyola.

Luengo, Y. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. Tesis para el grado de magíster en educación. Universidad del Zulia – Venezuela.

Fresán, M., Vera, Y. (1998). La Evaluación de la Actividad Docente. Evaluación del Desempeño del Personal Académico. Análisis y propuesta de metodología básica.

ANEXOS

ANEXO 03: INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: "Relación entre el clima institucional y desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red II Maestras Liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco", desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: ~~(F)~~ (M)

EDAD: 41

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

COMUNICACIÓN		1	2	3	4	5
1	La comunicación es fluida en la Institución Educativa donde labora			X		
2	Los temas de comunicación son importantes y de ámbito laboral				X	
3	Las propuestas de los miembros de la Institución Educativa son escuchadas y consideradas adecuadamente			X		
4	Tiene libertad de expresar sus ideas y sentimientos libremente sobre sus tareas				X	
5	Los espacios y horarios permiten la correcta comunicación en su Institución Educativa			X		
6	Toda la información es dada a conocer de forma transparente en la Institución Educativa				X	
7	Se tiene acceso a la información necesaria para desempeñar adecuadamente su tarea en su Institución Educativa		X			
8	La comunicación se da de manera horizontal entre todos los miembros de la Institución Educativa			X		
9	La comunicación se da verbalmente en reuniones donde participan todos los miembros de la Institución Educativa				X	
10	Se reúne con la frecuencia suficiente con sus compañeros para fortalecer las relaciones interpersonales y los conocimientos compartidos				X	
MOTIVACION		1	2	3	4	5
11	Se siente motivado para realizar sus tareas en la Institución Educativa			X		
12	Sus logros son reconocidos por los miembros de la Institución Educativa		X			
13	Su prestigio profesional es valorado por sus homólogos			X		

14	Existe un alto grado de autonomía en la Institución Educativa			X		
15	Forma parte de la toma de decisiones en la Institución Educativa			X		
16	Se siente comprometido con su trabajo				X	
17	Se siente identificado con la misión y visión de su Institución Educativa				X	
18	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante			X		
19	Las capacitaciones le sirven de estímulo para realizar un mejor trabajo				X	
20	Su trabajo es reconocido mediante resoluciones de felicitación		X			
	CONDICIONES LABORALES	1	2	3	4	5
21	Cuenta con un espacio seguro y saludable, y con el mobiliario adecuado para realizar sus tareas		X			
22	Existe unión en el grupo de trabajo			X		
23	Comparte sus proyectos innovadores con sus compañeros de trabajo			X		
24	Existe colaboración de todos sus compañeros para alcanzar un objetivo			X		
25	Existe una relación armoniosa entre todos los miembros de la Institución Educativa				X	
26	Se tiene una adecuada administración de los recursos de la Institución Educativa			X		
27	Los objetivos guardan relación con la visión de la institución				X	
28	Se dispone de tecnología que permite realizar correctamente las tareas		X			
29	Los objetivos que se proponen en su trabajo son retadores			X		
30	Las normas son mayormente cumplidas en su Institución Educativa			X		

Autor: Martín (1999)

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: "Relación entre el clima institucional y desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red II Maestras Liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco", desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: ~~(F)~~ (M)

EDAD: 52

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre. 5. Siempre

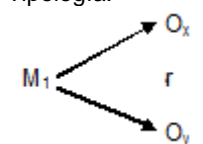
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS		1	2	3	4	5
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso				✓	
2	Usted trata que sus clases sean interesantes				✓	
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones			✓		
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clases que favorecen el aprendizaje				✓	
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).				✓	
6	Llama la atención a sus alumnos cuando se distraen			✓		
7	Las actividades que realiza logran mejores aprendizajes en sus estudiantes				✓	
8	Utiliza materiales adecuados y suficientes para el logro del propósito del aprendizaje			✓		
9	Genera interacción verbal entre usted y sus estudiantes durante el desarrollo de la clase				✓	
10	Efectúa retroalimentación reflexiva sobre el tema desarrollado en clase					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES		1	2	3	4	5
11	Realiza proyectos innovadores de investigación			✓		
12	Cumple con el horario de clase establecido				✓	
13	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución			✓		
14	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente				✓	
15	Tiene la planificación curricular al día				✓	
16	Entrega oportunamente las tarjetas de información a los padres de familia				✓	

17	Organiza escuela para padres para mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa			✓		
18	Colabora con la elaboración de los documentos de gestión institucional				✓	
19	Cumple a cabalidad las responsabilidades de los comités que integra				✓	
20	Realiza acciones sobresalientes en beneficio a la comunidad educativa a la que pertenece (donaciones, proyectos de infraestructura, becas para estudiantes, etc.)			✓		
PARTICIPACIÓN		1	2	3	4	5
21	Participa en cursos de capacitación para el fortalecimiento de capacidades convocados por el UGEL CUSCO				✓	
22	Participa en las actividades del plan anual de trabajo (día del logro, campeonatos deportivos, etc.)				✓	
23	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional				✓	
24	Participa activamente en las redes educativas			✓		
25	Participa en los grupos de interaprendizaje convocados por la dirección de la Institución Educativa				✓	
26	Participa activamente en el desarrollo de las charlas de "Escuela para padres"				✓	
27	Participa en las campañas de salud convocadas por los aliados – MINSA			✓		
28	Participa activamente en las actividades del aniversario de la Institución Educativa				✓	
29	Participa en el intercambio de experiencias pedagógicas como pasantías				✓	
30	Participa en actividades culturales convocadas por la dirección u otra entidad (UGEL)				✓	

Fuente: Héctor Valdez (2004)

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables/ Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco?	Determinar la relación entre el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes, en las Instituciones Educativas de la Red II Maestras Liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco.	Existe relación significativa entre el clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral, en las instituciones educativas de la Red II Maestras Liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco.	V1: Clima institucional: <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Comunicación • Condiciones laborales V2: Desempeño laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. • Participación. 	TIPO: DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptiva Correlacional Tipología:  POBLACIÓN Docentes (65) MUESTRA <ul style="list-style-type: none"> • selección de manera estratificada, intencionada no probabilística tomándose el total de docentes de esta Red educativa: 65 docentes TÉCNICAS – INSTRUMENTOS: <ul style="list-style-type: none"> . Encuesta . Observación . Cuestionario TÉCNICAS DE ANALISIS DE DATOS Gráficos estadísticos Interpretación de los resultados Pruebas de hipótesis correlacionales: Chi cuadrado y Pearson
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es el nivel del clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local del Cusco? ¿Cuál es nivel del desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la Red II Maestras Liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco - 2018? ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones	Determinar el nivel del clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red II Maestras Liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco-2018 Determinar el nivel del desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la Red II Maestras Liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco- 2018 Determinar cuál es la relación existente entre el clima institucional	El nivel del clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red II Maestras Liderando el Cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco es regular El nivel del desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la Red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco es regular Existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas de		

<p>educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y la participación de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco - 2018?</p>	<p>y las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.</p> <p>Determinar cuál es la relación existente entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.</p> <p>Determinar cuál es la relación existente entre el clima institucional y la participación de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.</p>	<p>la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la participación de los docentes en las instituciones educativas de la red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco – 2018.</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

ANEXO 02: MATRIZ OPERACIONAL

Clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red II Maestras liderando el cambio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1 CLIMA INSTITUCIONAL	El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. (Martin, 1999).	El clima institucional es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, fundamentado en una estructura y un proceso basado en la comunicación, la motivación, la confianza y la participación.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Motivación • Condiciones Laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Espacios y horarios • Reconocimiento • Autonomía • Condiciones físicas • Condiciones de relaciones humanas 	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
V2 DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño docente es una labor profesional que requiere de un saber adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significancia social de lo educativo. (Valdez, 2000)	El desempeño laboral comprende un desarrollo adecuado de capacidades pedagógicas, que pone a prueba su emocionalidad con vocación pedagógica, además de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad Pedagógicas • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones • Participación 	<ul style="list-style-type: none"> • Selección, organización y tratamiento de contenidos • Utilización de medios de enseñanza. • Asistencia y puntualidad • Participación en las sesiones metodológicas. • Compromiso con la productividad • Involucramiento en el cambio 	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE :
.....
MENCIÓN :
FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
Aceptable
.....

2. CONTENIDO:

.....
Aceptable
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
Aceptable
.....


III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


.....
Priscilla Jesús Aguirre Espinoza
DOCENTE UNIVERSITARIO
Mg. o Dr.
DNI :
N° de Celular

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **CLIMA INSTITUCIONAL Y LA INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED "II MAESTRAS LIDERANDO EL CAMBIO" DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CUSCO – 2018".**

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

1.3 INVESTIGADORA: YADIRA SILVA PERALTA.

COMPO- NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los Indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, Julio del 2018


 De YADIRA SILVA PERALTA
 FIRMA UNIVERSITARIO
 Mg. o Dr.
 DNI :

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE :
MENCION :
FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
.....
.....

2. CONTENIDO:

.....
.....
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

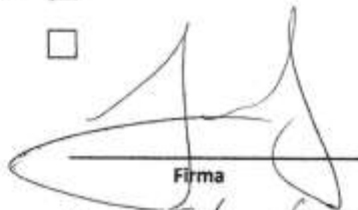
III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma

Mg. o Dr. Teófilo Ruiz

DNI : 77977242

N° de Celular 984003401

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **CLIMA INSTITUCIONAL Y LA INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED "II MAESTRAS LIDERANDO EL CAMBIO" DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CUSCO - 2018**.
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:
- 1.3 INVESTIGADORA: YADIRA SILVA PERALTA.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

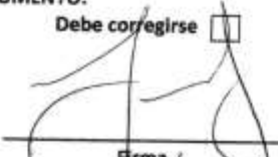
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Yd

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, Julio del 2018

Firma

 Mg. o Dr. Yadira Silva Peralta
 DNI : 77077240

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE :
.....
MENCIÓN :
FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
.....
.....

2. CONTENIDO:

.....
.....
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma

Mg. o Dr. Javier R. Saniboz Ortiz

DNI : 23503533

N° de Celular 984614563

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **CLIMA INSTITUCIONAL Y LA INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED "II MAESTRAS LIDERANDO EL CAMBIO" DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CUSCO – 2018".**
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:
- 1.3 INVESTIGADORA: YADIRA SILVA PERALTA.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, Julio del 2018


 Firma
 Mg. o Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz
 DNI : 73703333

DOCENTES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																																
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS										RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES.										PARTICIPACIÓN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL	
1	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	30	4	1	3	2	1	1	4	3	4	4	27	4	3	3	1	2	3	2	3	2	4	27
2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	29	4	1	3	2	1	1	4	3	4	4	27	4	3	3	1	2	3	2	2	2	4	26
3	1	2	4	3	3	4	3	3	3	2	26	3	1	3	2	1	1	4	3	4	4	26	4	3	3	1	2	3	2	1	2	4	25
4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	31	3	1	3	2	1	1	4	3	4	4	26	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	28
5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	30	3	3	3	2	1	1	4	3	4	4	28	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	27
6	3	4	2	2	2	4	2	2	3	2	26	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	29	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	27
7	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	30	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	29	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	28
8	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	27	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	30
9	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	30	3	3	1	3	1	1	4	3	4	3	26	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	29
10	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	28	1	3	1	3	1	1	3	3	4	3	23	3	3	1	3	3	2	3	2	4	3	27
11	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	24	1	3	1	3	2	2	2	2	4	3	23	2	2	1	3	3	2	3	3	4	2	25
12	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	23	2	2	2	3	3	0	1	2	2	2	19
13	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	30	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	22	3	3	2	1	2	3	1	4	3	3	25
14	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	29	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	22	3	3	4	1	2	3	1	4	2	3	26
15	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	24	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	31
16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	30	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
17	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	26	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	30
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
19	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	22	2	2	3	3	3	1	3	3	1	2	23
20	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	19
21	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	20	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	19
22	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	25	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	26	3	3	3	1	3	1	2	2	1	3	22
23	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	22	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	22	2	2	3	1	3	3	2	3	1	2	22
24	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	24
25	2	1	1	4	2	2	2	2	3	2	21	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	23	1	4	1	1	3	3	2	2	1	1	19
26	3	2	1	4	3	2	3	3	2	3	26	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	25	1	4	2	1	3	3	2	3	2	1	22
27	3	2	1	4	3	2	3	3	3	2	26	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	22	1	4	2	1	3	3	1	3	2	1	21
28	4	1	1	4	2	2	2	2	2	3	23	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	22	1	4	2	2	1	1	3	4	1	1	20
29	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	23	2	4	1	1	2	2	2	2	3	2	21	1	4	2	2	1	1	3	4	2	1	21
30	4	3	1	4	1	2	2	2	2	2	23	2	4	1	1	2	2	2	2	3	2	21	1	4	2	2	1	1	3	4	3	1	22
31	4	3	1	4	1	2	3	3	3	3	27	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	29	1	4	1	3	4	2	1	4	3	1	24
32	4	3	3	4	1	2	3	3	2	2	27	4	2	2	4	3	3	2	3	3	2	28	3	4	1	3	4	2	1	4	3	3	28

ALFA DE CRONBACH

VARIABLE 1

MOTIVACIÓN

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	47.600	17.265	0.9559	1.0000	0.8764
Item2	47.662	16.988	0.9418	1.0000	0.7677
Item3	47.585	17.224	0.9647	1.0000	0.8750
Item4	47.646	17.093	0.9476	1.0000	0.8709
Item5	47.600	17.330	0.9190	1.0000	0.7787
Item6	47.800	17.158	0.9541	1.0000	0.8730
Item7	47.554	17.158	0.9657	1.0000	0.8729
Item8	47.738	17.091	0.9689	1.0000	0.7707
Item9	47.723	17.072	0.9718	1.0000	0.8701
Item10	47.554	17.210	0.9636	1.0000	0.8746
TOTAL1	25.077	9.030	1.0000	1.0000	0.9893

Alfa de Cronbach = 0.8948

COMUNICACIÓN

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item11	48.262	16.813	0.9655	1.0000	0.8733
Item12	48.646	16.663	0.8963	1.0000	0.8690
Item13	48.338	16.927	0.9238	1.0000	0.7773
Item14	48.308	16.754	0.9693	1.0000	0.8713
Item15	48.231	16.915	0.9098	1.0000	0.7770
Item16	48.431	16.797	0.9532	1.0000	0.8729
Item17	48.292	16.753	0.9723	1.0000	0.7713
Item18	48.123	16.778	0.9435	1.0000	0.8723
Item19	48.462	16.710	0.9478	1.0000	0.8701
Item20	48.385	16.687	0.9538	1.0000	0.8693
TOTAL2	25.446	8.830	1.0000	1.0000	0.9866

Alfa de Cronbach = 0.8942

CONDICIONES LABORALES

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item21	47.769	17.071	0.9614	1.0000	0.7695
Item22	47.831	17.101	0.9316	1.0000	0.7707
Item23	47.723	17.165	0.9270	1.0000	0.7727
Item24	47.554	16.951	0.9517	1.0000	0.7658
Item25	47.754	17.373	0.8734	1.0000	0.7796
Item26	48.000	17.243	0.9410	1.0000	0.7751
Item27	47.692	17.159	0.9536	1.0000	0.7724
Item28	47.785	17.074	0.9745	1.0000	0.7695
Item29	47.754	17.320	0.9200	1.0000	0.7777
Item30	47.769	17.059	0.9747	1.0000	0.7690
TOTAL3	25.138	9.026	1.0000	1.0000	0.9860

Alfa de Cronbach = 0.7940

VARIABLE 2

CAPACIDADES PEDAGÓGICAS

Variable	Media total omitida ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	46.046	12.634	0.9501	1.0000	0.7610
Item2	46.215	12.678	0.9489	1.0000	0.7629
Item3	46.262	12.673	0.9160	1.0000	0.7630
Item4	46.062	12.642	0.9589	1.0000	0.7612
Item5	46.354	12.570	0.9378	1.0000	0.7585
Item6	46.338	12.733	0.8744	1.0000	0.7660
Item7	46.108	13.048	0.8375	1.0000	0.7795
Item8	46.185	13.037	0.8518	1.0000	0.7790
Item9	46.400	13.085	0.7859	1.0000	0.7813
Item10	46.462	12.887	0.8917	1.0000	0.7723
TOTAL1	24.338	6.734	1.0000	1.0000	0.9712

Alfa de Cronbach = 0.7904

RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES.

Variable	Media total omitida ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item11	45.185	13.592	0.9535	1.0000	0.8587
Item12	45.138	13.854	0.8938	1.0000	0.8695
Item13	45.338	13.693	0.9203	1.0000	0.8630
Item14	45.092	13.666	0.9622	1.0000	0.7615
Item15	45.708	14.042	0.9108	1.0000	0.8769
Item16	45.708	14.042	0.9108	1.0000	0.8769
Item17	45.354	13.852	0.8466	1.0000	0.7698
Item18	45.123	14.168	0.7899	1.0000	0.8824
Item19	44.892	13.629	0.9446	1.0000	0.8602
Item20	45.538	13.867	0.8963	1.0000	0.7700
TOTAL2	23.846	7.283	1.0000	1.0000	0.9729

Alfa de Cronbach = 0.8908

PARTICIPACIÓN

Variable	Media total omitida ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item21	47.800	15.847	0.9681	1.0000	0.8724
Item22	47.600	15.875	0.9380	1.0000	0.7736
Item23	47.554	15.946	0.9015	1.0000	0.8763
Item24	47.754	15.808	0.9694	1.0000	0.8711
Item25	47.615	15.788	0.9599	1.0000	0.7704
Item26	47.954	15.866	0.9172	1.0000	0.8734
Item27	47.631	15.792	0.9538	1.0000	0.8706
Item28	47.585	15.853	0.9472	1.0000	0.8727
Item29	47.754	15.907	0.9335	1.0000	0.8747
Item30	47.800	15.847	0.9681	1.0000	0.7724
TOTAL3	25.108	8.343	1.0000	1.0000	0.9882

Alfa de Cronbach = 0.8946

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

Yo, Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado. **Clima institucional y la incidencia en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red “Il Maestras liderando el cambio” de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco - 2018.** De la estudiante Br. Silva Peralta Yadira, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

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

Trujillo, setiembre del 2018


Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR
DNI: 23937242



Clima institucional y la incidencia en el desempeño
laboral de los docentes en las instituciones educativas de
la Red "II Maestras liderando el cambio" de la Unidad de
Gestión Educativa Local de Cusco - 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Yadira Silva Peralta.

Todas las fuentes

Concordancia 1 de 12

• s2884c400412c959b.j...	1%
Fuente de Internet	
• clubensayos.com	1%
Fuente de Internet: 3 URL	
• www.dspace.uce.edu.ec	1%
Fuente de Internet	
• repositorio.ug.edu.ec	1%
Fuente de Internet: 3 URL	
• www.buenastareas.com	1%
Fuente de Internet: 5 URL	
• www.unc.edu.pe	1%
Fuente de Internet	
• ndum.umanizales.edu...	1%
Fuente de Internet	
• ugelinasca.gob.pe	1%

Excluir fuentes




ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo YADIRA SILVA PERALTA, identificada con DNI N°23860012 egresada del Programa Académico de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo

(X), la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CLIMA INSTITUCIONAL Y LA INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED " II MAESTRAS LIDERANDO EL CAMBIO" DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CUSCO – 2018", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

DNI: 23860012



Trujillo, Septiembre del 2018

PANEL FOTOGRÁFICO





