



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Influencia de la evaluación de desempeño docente en el
clima institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de
Casma, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTORA:

Br. Ofelia Brenilda Lockuán Lavado

ASESOR:

Dr. Edwin López Robles

SECCIÓN:

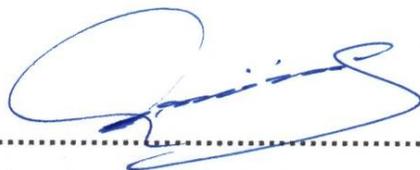
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

PÁGINA DEL JURADO



Dr. Manuel Antonio Espinoza de la Cruz
Presidente



Dr. Víctor Alejandro García Farías
Secretario/a



Dr. Edwin López Robles
Vocal

DEDICATORIA

A Livia, mi madre quien estando en la tierra me dio la brújula de la vida y los secretos del éxito y hoy es la estrella que ilumina mi existencia.

A Arnaldo porque es mi amor, mi refugio y mi apoyo incondicional.

A Renatto Paolo por su nobleza e inteligencia. A Alessandra Ofelia por su tesón y perseverancia. A mi pequeño Sebastian Alexander por ser la personita más maravillosa que cada día me sorprende y demuestra su inmensa humanidad.

Ofelia Brenilda

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a mi alma mater “Mariscal Luzuriaga, por los años de formación estudiantil y por acogerme en mi desarrollo profesional, especialmente mediante la realización de mi trabajo de investigación.

A mi asesor metodológico, Dr. Edwin López Robles que gracias a su sabiduría me ha permitido concretar una meta profesional tan ansiada.

La Autora

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Ofelia Brenilda Lockuán Lavado, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma, 2017” presentado en 109 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión educativa, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, agosto de 2017.



Ofelia Brenilda Lockuán Lavado

DNI N° 32110345

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma, 2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Posgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y gestión educativa.

En el presente informe se ha considerado seis capítulos: en el capítulo I, denominado Introducción se realiza una visión panorámica de la realidad problemática, investigaciones previas, teorías relacionadas a las variables de estudio, formulación del problema de investigación, la correspondiente justificación del estudio así como las hipótesis y objetivos propuestos. En el capítulo II: Método, se describe el diseño de investigación así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos que servirán de base investigación. En el capítulo III, Resultados se aprecian el procesamiento de datos de manera estadística que permitirá comprobar la hipótesis de investigación. En capítulo IV, Discusión se realiza una comparación de los resultados obtenidos en la presente investigación a la par de otras realizadas en otros contextos. En el capítulo V, se presentan las conclusiones de la investigación a la luz de los resultados obtenidos y los referentes teóricos de las variables de estudio. Finalmente, en el capítulo VI, se ofrecen recomendaciones tomando en cuenta tanto el proceso como los resultados de la investigación. Asimismo, se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que la presente investigación sea coherente con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y sea merecedora de su aprobación.

La Autora

ÍNDICE

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas con el tema	19
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación del estudio	30
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	34
II. MÉTODO	35
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	43
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN	65

V.	CONCLUSIONES	68
VI.	RECOMENDACIONES	70
VII.	REFERENCIAS	72
	ANEXOS	78
	Anexo 1: Instrumentos	
	Ficha técnica de los instrumentos	
	Validez de los instrumentos	
	Confiabilidad de los instrumentos	
	Anexo 2: Matriz de consistencia	
	Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	
	Anexo 4: Otros	
	Consentimiento informado	
	Base de datos	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación centra su objetivo en determinar el grado de influencia de evaluación de desempeño docente y el clima institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017. Para determinar el tamaño de la muestra se administró una prueba piloto a diez docentes otra institución de la localidad con similares características. La población está constituida por setenta docentes y la muestra seleccionada consta de 59 docentes del nivel secundaria a quienes se le aplicó un cuestionario para cada una de las variables de estudio cuyos resultados son:

Existe un nivel de correlación negativa muy leve ($r = -.032$) entre las variables de estudio Evaluación de desempeño docente y el Clima institucional circunscrita al contexto muestral por lo que no se puede generalizar.

Palabras clave: evaluación desempeño docente, clima institucional

ABSTRACT

This present work of investigation focus its objective in determine the grade of relationship of teacher performance evaluation, institutional climate in the educational institution "Mariscal Luzuriaga", Casma, 2017. To decided the shape of the sample it was was applied a pilot test to ten teachers to another institution of this location with similar characteristics. The institution is conformed by seventy teachers and the selected sample has fifty-nine teachers of secondary, to whom it was applied a test for each of the study variable whose results are:

There is a very slight negative correlation level ($r = -.032$) between the variables study teacher performance evaluation and institutional climate.

Keywords: teacher performance evaluation, institutional climate.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La reforma en los sistemas educativos latinoamericanos ha facilitado la incorporación de cambios en la gestión de la escuela en general con la finalidad de aportar mejoras tanto al aprendizaje de los estudiantes como a la calidad educativa. El contexto peruano no es ajeno a esta realidad por lo que se viene implementando políticas educativas y cambios estructurales que contribuyan al desarrollo de la educación. En este sentido, entra a tallar la evaluación de los procesos de gestión y dentro de ella la del desempeño docente acorde a los lineamientos del ente rector. Hablar de la evaluación significa entrar a una de las áreas temáticas más complejas y sensibles en el ámbito de la acción educativa y si está relacionada con el desempeño docente la idea se torna más susceptible de lo común. El espíritu de esta investigación es, precisamente, ofrecer una visión desde la perspectiva de los docentes sobre el grado de influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional.

1.1. Realidad problemática

En el ámbito internacional, a partir de los años noventa se gestó el interés de los países de América Latina por implementar mejoras en el sistema educativo y modernizarla de modo que se asegure la calidad del servicio. Las repercusiones de esta implementación causarían impacto positivo en el desarrollo social y económico de los países involucrados. Bajo este propósito se propusieron nuevos parámetros en el currículo orientados, en primer término a la equidad de la educación y la calidad.

La educación de calidad que se promueve en diversos países de América Latina tiene un elemento en común: la evaluación del desempeño docente entendida como un “instrumento para impulsar una mejora de la calidad de la docencia” (UNESCO, 2007). Si bien es cierto que los sistemas de evaluación implementados en estos ámbitos muestran ligeras variaciones coinciden en incorporar la autoevaluación como un proceso de evaluación interna que permitirá implementar acciones para la consecución de la ansiada calidad educativa. Según refiere Sandoval (2009, p. 4) durante la década de los noventa países

latinoamericanos como Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, El Salvador, Nicaragua y Uruguay invirtieron tanto en recursos humanos y materiales como en importantes transformaciones curriculares e incorporaron incentivos para el establecimiento de una política de estabilidad laboral, capacitación y perfeccionamiento profesional de los docentes. Estos esfuerzos todavía no se han vistos concretizados en su totalidad. La equidad y mejora de la calidad educativa necesita ser reforzada mediante el desarrollo de un sistema que asegure la idoneidad profesional desde la etapa de formación en las instituciones de educación superior así como en el ejercicio profesional de manera permanente y sostenida. Si bien es cierto que el éxito de las políticas educativas que se implementan en cada uno de estos países depende de una gran inversión, a nivel micro se concretiza en la práctica pedagógica particular del docente por lo que se hace necesario transformar la educación desde las aulas. En esta tarea el protagonismo recae no solo en el docente, sino en el liderazgo directivo cuya tarea fundamental es desterrar la concepción de la evaluación como un sistema represivo y orientarla en el verdadero sentido de construcción de la transformación y mejora educativa.

En el ámbito nacional, el inicio del nuevo siglo trajo grandes transformaciones para nuestro país. La primera de ellas fue la recuperación de la democracia lo que generó la apertura a un diálogo nacional orientado al establecimiento de políticas de desarrollo para desterrar los niveles de pobreza e inequidad imperante a lo largo de muchas generaciones. En ese esfuerzo, hacia el año 2002, nuestro país asume el reto de transformar la educación estableciendo el Acuerdo Nacional el cual fue suscrito por el gobierno, los partidos políticos con representación parlamentaria y la sociedad civil y reconocido mediante D.S. N° 105-2002-PCM e institucionalizando el Foro del Acuerdo Nacional como instancia de promoción del cumplimiento de las Políticas de Estado que señala como principal compromiso consolidar el desarrollo humano integral, la superación de la pobreza y la igualdad de acceso descartando cualquier práctica de discriminación entre los peruanos.

Asimismo, la decimosegunda y vigésima Política de Estado declara como prioridad el "acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y

promoción y defensa de la cultura y del deporte" así como el "desarrollo de la ciencia y tecnología", respectivamente.

La normativa rectora del sector Educación prevista en la Ley General de Educación, Ley N° 28044, promulgada el 28 de Julio del 2003, en cuyo Artículo 9° se establecen los fines de la educación peruana lograr la formación integral de las personas conscientes de su rol transformador de la sociedad y como agente dinamizador de la economía y el desarrollo del país, poniendo en práctica el ejercicio de sus derechos ciudadanos, promoviendo la cultura de paz en el contexto de su identidad como peruano. (López, 2017, p.34)

En el Artículo 31 de la misma ley se establecen como objetivos de la educación peruana la formación integral del estudiante en el ámbito académico y afectivo que lo conlleve a su realización personal ejerciendo eficazmente su ciudadanía así como su derecho y deber de desarrollar actividades laborales y económicas orientadas al logro personal y al desarrollo del país.

Hacia el año 2009 en Concejo Nacional de Educación (CEN) y Foro Educativo dieron el primer paso en favor de la calidad educativa peruana mediante la creación de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente en la que participaron diversas instituciones del Estado como la Defensoría del Pueblo, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), el Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP) y el Colegio de Profesores del Perú además de organismos intermedios entre los que destacaron universidades públicas y privadas, organismos gubernamentales regionales y agencias de cooperación técnica. En ella se promovió el diálogo democrático e informado para la concertación de propuestas que coadyuven al desarrollo de las capacidades profesionales de los maestros orientada a mejorar los logros de aprendizajes de los estudiantes. Estos resultados se plasmaron en el marco orientador del buen desempeño docente que el CEN entregara al Ministerio de Educación en el año 2014.

En el Proyecto Educativo Nacional se conciben los lineamientos de Política Educativa que han sido considerados en el Plan Perú al 2021, a cargo del Centro

Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) en cuyo objetivo tercero considera : “maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”.

En año 2012 el Ministerio de Educación peruano conforma el Grupo impulsor del Marco de buen desempeño docente, integrado por representantes del CEN, Foro Educativo, SINEACE, el SUTEP, la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales y el propio Ministerio con la finalidad de revisar la versión entregada por el CEN el año anterior. Para este propósito se convocó a un panel de expertos quienes propusieron un reordenamiento de la estructura del Marco de Buen Desempeño Docente sin apartarse significativamente de la versión original. (Ministerio de Educación, 2014, p.7).

En el ámbito local, en la Institución Educativa “Mariscal Luzuriaga” se aprecia una situación particular en la que hay una clara oposición a los procesos de monitoreo y acompañamiento de la práctica pedagógica hecho que se refleja en los resultados del promedio de las tres visitas al en el nivel secundaria aula realizadas durante el periodo lectivo 2015 que se encuentran en el orden del 60% frente al 70% obtenido en el 2016, tal como se ha reportado en el Aplicativo del Monitoreo del Plan Anual de Trabajo (PAT). Sin embargo, en los talleres para la reformulación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) realizados el año 2015 se determinó de manera consensuada como visión “ser una institución acreditada y líder en el campo educativo”. De ello se desprende el carácter implícito de la evaluación interna la cual debe ser implementada y ejecutarse a manera de ejercicio para diagnosticar las principales dificultades de acuerdo a los aspectos previstos en el mapa de procesos de la gestión escolar tal como: dirección y liderazgo, desarrollo pedagógico y convivencia escolar y soporte al funcionamiento de la institución educativa. (Ministerio de Educación del Perú, 2016, p. 17). Es decir, la escasa información sobre la acreditación hace suponer al magisterio luzuriaguino que este término es un simple cliché y que se puede utilizar indistintamente en cualquier situación.

La propuesta del SINEACE, como organismo técnico especializado adscrito al MINEDU, concibe a la *acreditación de la calidad de la gestión* como una herramienta que contribuye a asegurar el derecho a la educación para el logro

de los aprendizajes de los estudiantes favoreciendo el cierre de brechas de inequidad educativa en el nivel de instituciones educativas de EBR. En el Artículo 7º de la Ley 28740 del SINEACE aprobada mediante D.S. N° 018-2017-ED se establece que la evaluación en el marco de un proceso de acreditación es voluntaria, mientras que en el Artículo 9º prevé como etapas de evaluación de la calidad educativa con fines de acreditación: la autoevaluación, la evaluación externa y la acreditación.

La resistencia a implementar una cultura evaluativa al interior de la institución con miras a un proceso de acreditación, tal como se concibe en la visión institucional, podría traer como consecuencia continuar en el estancamiento además que la evaluación de desempeño docente es concebida como un proceso punitivo y sancionador, lejos de la verdadera dimensión de su aplicación como una oportunidad de mejora continua basado en un proceso reflexivo permanente de su actuación en el aula así como todo el ámbito institucional.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional:

Orellana y Segovia (2014) en su tesis de pregrado en Psicología Educativa en la especialización de Educación Básica de la Universidad de Cuenca, Ecuador; denominada “Evaluación del clima social escolar mediante semilleros de convivencia de los octavos de educación general básica”, concluye para el logro de aprendizajes es imprescindible contar con adecuado clima social poniendo en práctica los semilleros de convivencia que promueve espacios de reflexión y resolución de conflictos de forma no violenta.

A nivel nacional

Cuba (2010), sostiene en su tesis de maestría denominada “Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla - Callao” que un buen clima institucional constituye un factor influyente para un buen desempeño docente teniendo como resultado de investigación la existencia de una relación positiva significativa entre estas dos variables.

Basilio y Mendoza (2011) en su tesis de maestría “Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria y secundaria de la I.E. Micaela Bastidas Puyucahua” de Huamarin –Huaraz” utilizó el método cuantitativo y el diseño correlacional con una muestra de 18 docentes y 30 estudiantes del tercero al quinto grado de educación secundaria a quienes se les administró dos cuestionarios; el primero para medir el clima organizacional y el segundo, sobre desempeño laboral de los docentes. Para el análisis estadístico se aplicaron medidas de tendencia central y el coeficiente de Pearson determinando que existe nivel positivo muy fuerte de 0,83; por lo tanto el clima institucional está relacionado positivamente con el desempeño laboral.

Rosales (2012) en su tesis de maestría titulada “Relación entre clima institucional y desempeño docente de la institución educativa N° 88190 “Víctor Raúl Haya de la Torre” del Centro Poblado de Mayas – Conchucos” logró determinar que existe relación estadística significativa positiva entre el clima institucional y el desempeño docente.

Gonzales (2012) concluye en su tesis de maestría titulada “Clima institucional y calidad educativa de una institución de nivel primaria en Pachacútec-Ventanilla que los miembros de la comunidad educativa perciben el clima institucional de manera favorable ejerciendo influencia directa en la calidad educativa de la institución.

Ávalos (2103) en su tesis de maestría titulada “Desempeño docente y clima organizacional en la I.E. Juan Bautista La Salle de TINGUA, Yungay – Ancash” que existe una relación entre el nivel de desempeño docente y clima organizacional, en opinión del 76% y 74% de los encuestados, respectivamente.

Bravo y Medina (2013) en su tesis de maestría titulada “Inteligencia Emocional del personal directivo y su relación con el desempeño docente de la I.E. “Manuel Seoane Corrales”, Rahuapampa, Huari - Ancash, 2013”. La investigación fue aplicada a una muestra conformada por doce estudiantes y doce directivos que luego de las pruebas estadísticas correspondientes ha podido determinar que el nivel de correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente es alta positiva.

Ñope (2104) en su tesis de maestría titulada “Programa del buen desempeño docente para mejorar las competencias profesionales en Profesores de educación secundaria de la IE. María Auxiliadora, Carhuaz”, se pudo determinar que el programa mejoró en forma altamente significativa las competencias profesionales de los profesores.

Azaña (2015) en su tesis denominada “Relación entre clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 84171 de Maraybamba Arriba, Sihuas” se pudo determinar la relación que existe una correlación ($r_{xy}=0,835$) muy fuerte entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes lo cual generó una significancia experimental de T Student calculado ($T= 3,39$). Esta es una investigación de tipo descriptivo, diseño correlacional, con aporte de enfoque cuantitativo. Se aplicó una encuesta con 70 ítems.

A nivel local

Mostacero y Saldaña (2013) en su tesis de maestría denominada “Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88330 Santísima Cruz de Mayo del Centro Poblado de Vinzos” se presentan como resultados que no existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, por lo que se manifiesta un grado de correlación muy débil entre ambas variables en el orden del 0.11152986.

Prieto (2014) presenta en su tesis de maestría denominada “Gestión educativa estratégica y desempeño docente en la I.E. Politécnico Nacional del Santa- Chimbote” una investigación de tipo descriptivo, no experimental, diseño correlacional de corte transeccional o transversal, con aporte de enfoque cuantitativo; se cuenta con una población de sesenta docentes Existe relación significativa entre gestión educativa estratégica y desempeño docente. Según la prueba Chi Cuadrada, siendo $X^2 = 10,324$, $GL= 4$ y $p= 0.035$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, confirmando la hipótesis de nuestra investigación.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

Evaluación de desempeño docente.

La calidad educativa es una expresión que ha cobrado vigencia en los últimos años como punto de partida que justifica cualquier proceso de cambio o plan de mejora de la mano de la eficacia y la eficiencia como soporte. Montenegro define a la calidad educativa como *“un indicador del desarrollo cultural de un pueblo, es una característica que subyace al sistema social, económico y político”*. En este sentido, el autor también refiere que corresponde el rol del docente como gestor principal del proyecto educativo desde su interacción con el estudiante para la consolidación de su formación integral y considera *que su “desempeño es el factor preponderante de la calidad educativa”*. (2007, p. 10)

Es por ello, que se hace necesario la implementación de un sistema de evaluación a nivel institucional y de desempeño docente acorde a las exigencias del mundo actual donde predomina la competitividad, la globalización de la información y de los avances de la ciencia y la tecnología cuyos aportes deben llegar al eslabón más frágil de la cadena educativa: el estudiante. La docencia debe transitar junto a la escuela por un proceso de transformación donde se vivencien *“los valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos”*. (Ministerio de Educación del Perú, 2014, p.12)

Si bien es cierto que en los últimos años, a nivel de Latinoamérica se ha venido implementando mejoras en sendos sistemas educativos a través de mayor inversión presupuestal, dotación de recursos materiales, incorporación de las tecnologías de la información al proceso de enseñanza, mejoramiento de la infraestructura educativa y reforma en planes de estudio y currículo estos esfuerzos no son suficientes mientras se tenga a docentes poco dispuestos a incursionar y aportar a la calidad educativa mediante el perfeccionamiento profesional permanente. (Ministerio de Educación de Colombia, 2003, p. 34).

En un estudio realizado por el CNE peruano se determinó que la categoría de desempeño docente fue incorporada en las discusiones educativas latinoamericanas a inicios de los años 2000 debido a dos razones: la crisis de la identidad de la profesión docente y la constatación de los vacíos del modelo de calidad planteado por las reformas neoliberales en educación de la década de 1990.

Desde una nueva perspectiva, el Estado peruano reconoce a la docencia como una profesión orientada al logro de aprendizaje de los estudiantes la cual se ejerce con autonomía y responsabilidad (Ministerio de Educación del Perú, 2014) y que está plasmada en la Ley N° 28044, Ley General de Educación, y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial. Asimismo, sostiene que este se basa en dimensiones. La primera de ellas se denomina reflexiva en la que el docente pone *en práctica en y desde su práctica social la autorreflexión y la continua revisión de su práctica pedagógica* (p. 11). La segunda es la relacional donde el docente *aprende de la interacción con los estudiantes [...] así como el de sus relaciones con la familia y la comunidad.* (p.12).

En un estudio sobre la evaluación del desempeño realizado por Mesa (citado por Shulmeyer, 2002, p.16) la define como *“la identificación y medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo, la forma en que utiliza los recursos para cumplir esos objetivos y la gestión del rendimiento humano en las organizaciones”*.

En el pasado, la evaluación era concebida y aplicada solo a los estudiantes haciendo énfasis en la acumulación de conocimientos o de información desde la práctica de la enseñanza. La evaluación del mismo proceso de enseñanza fue desestimada de las aulas en la absoluta convicción que la experiencia docente asegura el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Nada más lejos de la realidad. En ese sentido es de vital importancia que la práctica pedagógica esté en constante evaluación. Primero como proceso interno individual revestido del carácter crítico reflexivo que permita orientar no solo en cuanto a resultados sino a cambios estructurales en la aplicación de estrategias metodológicas acordes a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y, en segundo término, a nivel

institucional como proceso que asegure la calidad no solo de los aprendizajes sino de los procesos en general que involucre el desarrollo de la institución.

Según lo advierte la Secretaría de Educación Pública de México en sus Lineamientos de evaluación docente (2010, p.7) “la evaluación es el proceso de recolección, sistematización y análisis de información útil, suficiente, variada y pertinente, sobre el objeto de evaluación que permita guiar la toma de decisiones para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje”.

Respecto a la evaluación del desempeño docente Rodríguez citado por Estrada (s.f., p.9) la define como un proceso que se desarrolla al interior de la institución cuya finalidad es implementar correcciones tendientes al logro de los objetivos trazados.

Según Manes y Martín (citado por Paredes, 2012), uno de los factores determinantes del desempeño docente, es el clima organizacional. Los docentes no son seres aislados, se relacionan con los demás miembros de la comunidad educativa, forman equipos de trabajo e interactúan. Es su comportamiento, sus creencias, valores y costumbres lo que determina el clima laboral en una institución educativa.

La *evaluación de desempeño* que deje de lado la autoevaluación y el trabajo en equipo con la finalidad de desarrollar nuevas competencias docentes está destinada a generar tensión y desconfianza, por el contrario si esta ofrece soporte al docente permitirá que este identifique sus necesidades y muestre apertura para su desarrollo profesional. (Saccsa, 2010).

Para Chiavenato (citado por Shulmeyer, 2010, p. 17) la evaluación del desempeño es un sistema de apreciación en el que prevalece la necesidad de evaluar no solo la actuación del individuo en el ejercicio de su cargo, sino también estimar su potencial de desarrollo.

Evaluar el desempeño implica evaluar el cumplimiento de sus funciones, responsabilidades, rendimiento y logros obtenidos en relación a las metas, objetivos y compromisos asumidos por la institución. Además permite identificar

las características propias de la práctica pedagógica y profesional del docente facilitando el autoconocimiento de fortalezas y debilidades, incremento de la responsabilidad laboral no como un requisito organizacional sino como interés y motivación personal de tal manera que pueda iniciarse el diseño o planificación de estrategias para el mejoramiento continuo tanto a nivel personal y profesional para lograr un impacto positivo en la consecución de los objetivos institucionales.

De acuerdo al planteamiento de Jiménez (citado por Colina et.al., 2008, p.102) considera que siendo el desempeño docente un elemento complejo, al igual que muchos fenómenos psicológicos y sociales, donde una acción humana es imposible aislarla para estudiarla y evaluarla en un contexto particular es susceptible de ser observada y medible en cuanto se manifieste como el comportamiento del rol del docente.

En nuestro país, la docencia como ejercicio profesional se manifiesta a través de tres dimensiones específicas: cultural, política y pedagógica. La primera se refiere al conocimiento del entorno para afrontar desafíos de diversa índole; la segunda, corresponde al compromiso con la formación de sus estudiantes como personas y ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, mientras que la dimensión pedagógica se refiere al desarrollo de un saber pedagógico apoyado en la reflexión teórico-práctica. (Ministerio de Educación del Perú, 2014, p. 20).

Teniendo en consideración las diversas definiciones planteadas por los especialistas en el tema de *evaluación de desempeño docente* considero que es un proceso inherente a la función docente que permite identificar las necesidades para el perfeccionamiento profesional que contribuirá al mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y de la calidad educativa, en general.

Desde los albores de toda actividad laboral en la que un sujeto da empleo a otro lo ha sometido a evaluación para determinar la eficiencia en la tarea encomendada. Durante la época de apogeo de la naciente industria esta evaluación abarcó al desempeño de la maquinaria en términos de productividad. En este contexto del desarrollo de la Teoría clásica de la administración no logró

dinamizar la eficiencia del desempeño laboral. Esta situación da un vuelco importante con el surgimiento de la Escuela de las relaciones humanas convirtiendo al hombre en el centro de atención de los administradores.

La teoría Behaviorista de la administración muestra especial preocupación en el comportamiento individual del hombre dentro de la organización ya que a través de ella expresa, consciente o inconscientemente, el nivel de satisfacción y autorrealización respecto a las actividades que realiza dentro de ella. Aplicada al ámbito educativo, esta teoría considera que la coordinación interna del “colectivo pedagógico” es un factor fundamental para el éxito en la formación de los estudiantes.

El sentido que en esta investigación se atribuye a la evaluación, en términos de *propósito*, es asegurar la mejora de la práctica pedagógica y una oportunidad de aprendizaje. Es decir, *“se aprende de la evaluación cuando se convierte en una actividad de aprendizaje que, además está al servicio del conocimiento”* (Álvarez, citado por SEP, 2010, p.8). De esta manera, *el propósito de la evaluación no es demostrar determinados desempeños, sino perfeccionarlos* (Stufflebeam y Shinkfield, citado por SEP, 2010, p.8) *por medio del conocimiento que se genera a través del análisis que permite el aprendizaje de la práctica educativa.*

En un estudio realizado por The Joint Committee on Standards for Education Evaluation, (citado por la SEP, 2010, p. 9) teniendo en cuenta los principios de la evaluación en educación señala que esta debe ser útil y viable de modo que proporcione información objetiva y oportuna orientada al desarrollo profesional. Asimismo debe ser exacta en la que se garantice una información técnica precisa. Además, los procedimientos de la evaluación deben ser fiables y coherentes con los resultados obtenidos.

De acuerdo al planteamiento de Valdés (citado Colina et. al., 2008, p.104) la evaluación de desempeño se centra en *modelos* como: centrado en el perfil del maestro, centrado en los resultados obtenidos, centrado en el comportamiento del docente en el aula y el de la práctica reflexiva. El primero surge desde la perspectiva de la comunidad educativa como un ideal a alcanzar a pesar de las

dificultades. El segundo se relaciona con la vinculación de los resultados de aprendizaje de los estudiantes y uso de estrategias del docente. El tercer modelo permite identificar la capacidad del docente para lograr un ambiente favorable para el aprendizaje y, finalmente el último modelo integral que abarca la valoración durante el proceso y la reflexión para la toma de decisiones oportunas frente a determinados problemas.

En cuanto a las dimensiones de la evaluación de desempeño docente propuesta en esta investigación se puede mencionar:

Capacidades pedagógicas que, en opinión de Zabalza (citado por Sepúlveda et. al., 2014, p.68), es un “conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad”. Es decir, aquello que apela no solo a la formación académica en el claustro universitario, sino el dominio disciplinar y la decisión que se toma para poder afrontar de manera satisfactoria los problemas que la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje plantea en el desarrollo mismo de la profesión. Además de ello implica el empoderamiento de conocimientos y estrategias que lleven a administrar las acciones en el aula de manera exitosa.

Como segunda dimensión se considera la *enseñanza* que de acuerdo al planteamiento de Piaget en ella se debe de dotar de los recursos materiales suficientes para que la persona aprenda de manera activa, descubra y forme por sí mismo las concepciones o nociones del mundo que lo rodea en consonancia perfecta con el desarrollo de su inteligencia .

La enseñanza es indisoluble del aprendizaje pues esta relación le otorga un carácter didáctico y se manifiesta en diferentes escenarios: aula, aula virtual o incluso fuera del aula. Es decir, la enseñanza no se construye como una simple instrucción sino que es un proceso donde se van concatenando de manera sistemática los recursos y estrategias diseñadas o seleccionadas por el docente para concretar los aprendizajes de calidad y promueve la reflexión sobre lo que aprende y el sentido o utilidad que conlleva para su vida práctica.

Si bien es cierto que la implementación de las reformas educativas en los años noventa se inicia desde la actualización del currículo a través de la propuesta de un diseño integradora de los conocimientos y ejes transversales e incorporaron contenidos de carácter actitudinal por lo que se esbozaron intentos para definir habilidades y conocimientos a lograr por los estudiantes. Los resultados de estas acciones no fueron alentadores ya que no se logró un cambio significativo en la práctica pedagógica. Por el contrario, surgieron múltiples dificultades originadas del viraje del esquema de la enseñanza tradicional con estudiantes receptores de información a otra orientada a promover el pensamiento crítico y la creatividad. En ese contexto, la escuela adquiere protagonismo al hacer uso de su autonomía para realizar la adecuación aun corriendo el riesgo que las interpretaciones subjetivas, hecho que finalmente no dio grandes resultados. (IPEBA , 2011, p.67 -69.)

Fuentealba (2014, p.262), citando a Klaseen y Ming respecto al *compromiso docente* señala que en ella se congregan múltiples facetas como la organización, la ocupación y la relación con sus pares. Asimismo, citando a Kwan, manifiesta que se expresa en tres aspectos: compromiso con la enseñanza, compromiso con la escuela y compromiso con los estudiantes. En la investigación realizada se tiene en cuenta además otro aspecto relacionado a su participación en el proceso de reflexión sobre la evaluación.

Clima institucional.

En los últimos años el desarrollo y percepción del *clima institucional* es un aspecto fundamental para el funcionamiento ideal de la escuela como organización, es por ello que existe un gran interés de profesionales y disciplinas dedicar sus esfuerzos a estudiar sus manifestaciones y su interrelación en la vida cotidiana y de qué manera esta influye en la calidad educativa.

Respecto al clima organizacional, Chiavenato (citado por Ramos, 2012) considera que para desarrollo de las organizaciones deben confluir factores como el uso de la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo (...) y que, a su vez determinan el comportamiento de los empleados, su desempeño laboral y la productividad de la organización.

Rodríguez (como se citó en Rivera, 2000, p.12-13) considera que al clima organizacional como “el conjunto de variables,(...) ambiente físico, estructura, ambiente social, comportamiento organizacional y características de sus miembros”.

Para Fernández y Asensio (citados por Martín y Colbs., 1998, p. 20), el clima se concibe bajo la percepción de los miembros de la comunidad educativa la cualidad organizativa que determina el funcionamiento de la institución.

Bowers y Taylor (citado por Sandoval, 2004) señalan que en la Universidad de Michigan estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional. El primero de ellos se relaciona con la incorporación de medios y recursos tecnológicos que permitan innovar y agilizar la labor. En segundo orden, privilegia al bienestar de los trabajadores. Luego manifiesta que se debe una atención especial a los canales de comunicación instaurados al interior de la organización de modo que sus miembros sientan que son escuchados tanto en sus demandas como en sus propuestas. La motivación es la cuarta dimensión en la que se puede apreciar el compromiso a trabajar intensamente o no dependiendo de las condiciones que brinda la organización. Finalmente en la dimensión toma de decisiones en la que se tiene en cuenta la información obtenida así como el papel de los empleados en este proceso.

De acuerdo a lo manifestado, el clima institucional debe ser entendido como un ambiente social a través del cual se interrelacionan los miembros de una comunidad educativa que se va fortaleciendo con vínculos de amistad, la apuesta en marcha de objetivos comunes, identificación y compromiso asumidos con la escuela. La realidad cotidiana nos muestra resistencias en distintos escenarios educativos cuando se trata de buen clima institucional. De ello se desprende la idea que su deterioro obedece a diversas causas cuyo origen está en la percepción que cada ser humano tiene respecto a una situación. Es decir, sin dejar de lado el ámbito que confiere la autoridad profesional a cada actor educativo, se debe tender puentes y poner en práctica actitudes que favorezcan un buen clima a través de la incorporación de una política de reconocimiento por

labores destacadas realizadas por el docente en beneficio de sus estudiantes e institución, poner en práctica la escucha activa, fortalecer los canales de comunicación eficaces, considerar todas las opiniones como importantes, promover consensos, discutir las posibles soluciones a problemas institucionales, involucrar a los docentes en la toma de decisiones y mantenerlos informados.

El clima organizacional no es término nuevo, su aplicación se remonta principalmente al desarrollo de dos escuelas del pensamiento: gestalt y la funcionalista.

Desde el *enfoque* de la escuela de la Gestalt se dan dos principios de la percepción del individuo: las cosas de manera real y objetiva y la creación de un nuevo orden, es decir, perciben el mundo laboral y del entorno como factor decisivo en el comportamiento del empleado.

Para la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo es más dinámico ya que puede interactuar con el medio adaptándose, pero conservando sus características particulares.

Una de las dimensiones que considera la variable de estudio clima institucional se denomina satisfacción teniendo esta como uno de sus indicadores a la motivación por lo que es preciso señalar las *principales teorías*. Sobre este respecto, Maslow (citado por Robbins, 2004, p.157) propone la Teoría de la jerarquía de las necesidades en base a cinco aspectos: fisiológicas (de carácter orgánico), de seguridad relacionada a la defensa y protección; sociales, de afecto y sentido de pertenencia; de estima (autoestima y autonomía) y autorrealización donde se hace un despliegue de todas las potencialidades para el logro del desarrollo personal. Las dos primeras necesidades son de orden inferior mientras que las demás son de orden superior por lo que a medida que se satisfacen cada una de ellas la siguiente pasa a ser dominante.

El psicólogo norteamericano Douglas MacGregor (citado por Robbins, 2004, p.158) formula la Teoría X y Teoría Y en que la expone dos ámbitos del comportamiento humano en relación con el líder de la organización. La primera se refiere al aspecto negativo del comportamiento de los subordinados desde la

percepción del superior. En este caso se entiende que a los empleados no les gusta el trabajo por lo que hay que ejercer presión o castigos para las alcanzar metas por lo que evitarán asumir responsabilidades y solo buscan su seguridad dejando de lado metas más ambiciosas o que demande mayor esfuerzo. En contraposición, surge la visión de la Teoría Y en la que los empleados se sienten cómodos, satisfechos y disfrutan de su trabajo al punto que orientan sus funciones hacia la consecución de las metas y objetivos organizacionales asumiendo responsabilidades sin necesidad de coacción o amenazas, dan solución a los problemas que surjan desplegando imaginación y creatividad.

En el desarrollo del comportamiento organizacional se van exhibiendo actitudes de los trabajadores (para nuestro caso de investigación, docentes). Como sabemos cada persona es un mundo en sí misma, por lo tanto, muestran actitudes distintas frente a estímulos o situaciones. El entorno laboral que cubra las expectativas del trabajador hace que este muestre actitudes positivas o negativas. Obviamente la primera de ellas evidencia a una persona satisfecha a diferencia de la segunda que se siente insatisfecha.

Robbins (2004, p.72) señala dos componentes del comportamiento organizacional: *participación en el trabajo* que está determinada por el grado de identificación ya que su desempeño laboral le otorga un valor especial y al *compromiso con la organización* que se fundamenta en cuanto el trabajador asuma los objetivos y metas como propios luchando hasta conseguirlas.

Likert presenta la teoría de los sistemas referidos al clima organizacional (citado por Bruner, sf., p.28-35) en la que define el comportamiento de los subordinados como producto de las interacciones con los superiores además de cómo este percibe a la organización de manera subjetiva, de ello se desprende dos tipos de clima organizacional: de tipo autoritario y de tipo participativo.

El clima de tipo autoritario se subdivide en:

Sistema I: autoritarismo explotador, donde la dirección no confía en los subordinados por lo que no tienen participación en la toma de decisiones. La relación se desarrolla de manera vertical muchas veces revestida de miedo,

castigo o amenaza.

Sistema II: autoritarismo paternalista en la que prima la confianza condescendiente de la dirección en los empleados quienes en algunas ocasiones participan en la toma de decisiones al igual que en los sistemas de control.

El clima de tipo participativo se subdivide en:

Sistema III: consultivo, se manifiesta a través de la confianza en sus empleados haciéndoles partícipes en la tomas de decisiones más específicas en algunos niveles inferiores en los que se refleja tanto el nivel de confianza como de responsabilidad. El ambiente es más dinámico y la comunicación es más fluida y ocasionalmente se usan recompensas con la finalidad de motivar a los trabajadores.

Sistema IV: participación en grupo se revela a través de la confianza absoluta de la dirección en sus empleados quienes participan activamente en la toma de decisiones. Los canales de la comunicación son fluidos y los trabajadores se encuentran altamente motivados y comprometidos con los objetivos y metas de la organización.

De esta manera la teoría de Likert nos manifiesta que toda organización que se desarrolle lo más cerca del sistema IV las interacciones entre directivos y empleados serán buenas, por el contrario si se acercan al sistema I las relaciones pueden tornarse tensas e incluso indiferentes.

La dimensión habilidades interpersonales que es motivo de investigación adquiere relevancia como lo indica Wubbles, Creton y Hoomayers (como se cita en Cuadros, s.f., p. 586) debido a que constituye un elemento fundamental para la creación de un ambiente acogedor y positivo que promueve el desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje. Por su carácter eminentemente social y emocional le permiten al docente interactuar con sus estudiantes e interiorizar sus formas de ser lo que posibilita que se adapte a las necesidades de sus estudiantes y de sus pares. De este modo el docente expresa su disponibilidad de poner en ejercicio su apertura para comunicar fluidamente sus intereses, necesidades y decisiones

especialmente las referidas al desarrollo profesional mostrando una actitud de respeto y tolerancia.

La participación docente en el ámbito de la escuela alude a la necesidad de interactuar con sus pares en el desarrollo del trabajo colegiado para la planificación, evaluación, sistematizan sus avances y promueven la reflexión de los resultados que motive toma de decisiones oportunas tendientes a mejorar los procesos didácticos con actitud crítica y propositiva.

La identidad institucional desde esta perspectiva se concibe como el apego y acercamiento y aporte para conseguir los objetivos o metas trazadas y fortalecida para la puesta en práctica de su capacidad de gestión para beneficio de la institución educativa.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional en la I.E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma en el año 2017?

1.5. Justificación del estudio

A lo largo de la experiencia en el trabajo docente se han gestado cambios en la política educativa peruana. Una de ellas es la concerniente a la evaluación de desempeño docente que ha creado muchas resistencias en el ámbito de la institución. Desde la perspectiva del docente esta tiene carácter punitivo y sancionador. Se deja de lado la visión constructiva de la evaluación como oportunidad de aprendizaje permanente y mejoramiento permanente de la práctica pedagógica así como de crecimiento profesional. Esta visión sesgada de la evaluación no permite que se operen la innovación en la práctica pedagógica desde la puesta en marcha de estrategias metodológicas que movilicen los aprendizajes de los estudiantes. Cuando se habla de evaluación en el recinto escolar se genera una tensión en el docente. Mediante la presente investigación se pretende establecer el grado de influencia de este aspecto en relación al clima institucional ya sea este positivo o negativo. Al describir esta relación permitirá

obtener información relevante de la percepción de los docentes a este respecto así como las características y condicionantes de estos procesos.

La investigación tal como lo señala Hernández et. al. (2014) Es “el conjunto de procesos sistemático, crítico y empírico que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (p.77) por lo que en el presente estudio se tiene como beneficio realizar el análisis de la influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional que coadyuvará a mejorar dichos procesos así como el logro de aprendizajes de los estudiantes.

El aporte estará centrado en los siguientes aspectos:

Según De Vicente (como se citó en Paredes et. al., 2012, p.3), “el motor de la mejora del desempeño docente es la evaluación, ya que sus resultados sirven para probar su necesidad de cambio; [...] así determinar la relación de éste con el clima organizacional que impera en su lugar de trabajo” .

En el aspecto *metodológico*, la investigación a desarrollar permitirá conocer el grado de influencia entre la evaluación de desempeño docente y el clima institucional en los docentes de la I.E. “Mariscal Luzuriaga”- Casma, 2017. Está enmarcada en el método descriptivo correlacional. Los datos obtenidos de la muestra seleccionada son producto de la aplicación de la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para la indagación de las variables de estudio.

La presente investigación tiene por finalidad de ofrecer un diagnóstico que sirva de base para poder poner en *práctica* un plan intervención respecto a las dificultades que se presenten en determinadas dimensiones de las variables de estudio seleccionadas,

Esta investigación reviste *relevancia social* según la cual se podrá determinar la influencia positiva o negativa de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional ya que involucra la percepción de los docentes respecto a la gestión y liderazgo del equipo directivo así como el sentido de pertenencia y compromiso con la institución como contribución al logro de aprendizajes de los estudiantes.

La beneficencia de esta investigación se manifiesta en el aporte de los resultados que permitirá desarrollar planes de intervención para superar las dificultades encontradas

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño docente y el clima institucional en la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre la evaluación de desempeño docente y el clima institucional en la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

De acuerdo a las dimensiones de las variables

H₁: Existe relación significativa entre evaluación de desempeño docente y las habilidades interpersonales compromiso docente de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre evaluación de desempeño docente y la participación de los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

H₂: Existe relación significativa entre evaluación de desempeño docente y el grado de satisfacción de los docente de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre evaluación de desempeño docente y la satisfacción de los docente de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

H₃: Existe relación significativa entre evaluación de desempeño docente y la identidad institucional de los docente de la Institución Educativa Mariscal

Luzuriaga, Casma, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre evaluación de desempeño docente y la identidad institucional de los docente de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

H₄: Existe relación significativa entre clima institucional y las capacidades pedagógicas en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre clima institucional y las capacidades pedagógicas en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

H₅: Existe relación significativa entre clima institucional y la enseñanza de los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre clima institucional y la enseñanza de los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

H₆: Existe relación significativa entre clima institucional y el compromiso docente de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre clima institucional y el compromiso docente en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el grado de influencia entre evaluación de desempeño docente y el clima institucional en la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de evaluación de desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga Casma.

Identificar el nivel de clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga Casma.

Determinar la relación entre clima institucional y capacidades pedagógicas en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga Casma.

Determinar la relación entre clima institucional y enseñanza en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga Casma.

Determinar la relación entre clima institucional y compromiso docente en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga Casma.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

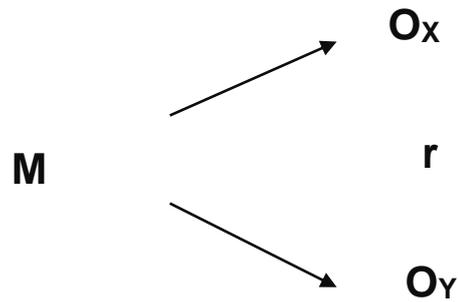
La realización de la presente investigación surge del interés por explicar la relación es de carácter “*no experimental porque permite determinar o ubicar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento determinado*” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

De acuerdo a sus características, los resultados de esta investigación han permitido realizar la descripción y el análisis de la interrelación de las variables en un momento determinado ya que no se manipula a ninguna de ellas. Asimismo, se utilizó el diseño transeccional descriptivo correlacional que está orientado a describir relaciones ente dos o más categorías, conceptos o variables. (p.157).

En un estudio realizado por el Centro Universitario Interamericano (2013, p.1) se considera que en este tipo de diseño “se utilizan cálculos estadísticos, haciendo mediciones de los factores, para relacionarlos entre sí [...] cuando no es posible utilizar el método experimental dado que las variables a investigar no pueden ser manipuladas empíricamente”. Asimismo, considera que “describe de manera cuantitativa el grado en que se relacionan dos o más variables cuantificables (...) través de un coeficiente de correlación [...] para indagar hasta qué punto las alteraciones de *una variable dependen de las alteraciones de otra*” (p.3).

A través de este estudio se pretende explicar algunas conductas humanas y describir los resultados que determina el grado de influencia de la evaluación del desempeño docente y el clima institucional de la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma.

El esquema del diseño de investigación correlacional es:



Donde:

O_x : Variable Clima institucional

O_y : Variable Evaluación de desempeño docente

r : relación entre variables

2.2. Variables

En la presente investigación, la variable denominada evaluación de desempeño docente se ha estudiado en función a las dimensiones capacidades pedagógicas, enseñanza y compromiso docente. En tanto que el estudio de la segunda variable clima institucional está en función a las dimensiones habilidades interpersonales, participación, satisfacción e identidad institucional.

Operacionalización de la Variable Evaluación de desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Evaluación de desempeño docente	<p>“Proceso cuya finalidad es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los propósitos de la enseñanza y propósitos educativos nacionales”. (Secretaría de Educación Pública de México, 2009, p.11).</p>	<p>Se expresará en puntajes correspondientes a los niveles: Nunca [1], A veces[2], Casi siempre[3], y Siempre [4]</p>	Capacidades pedagógicas	- Planifica el proceso de enseñanza-aprendizaje.	1,2,3,4	<p>Ordinal Muy bajo [1-23] Bajo [24-47] Medio [48-71] Alto [72 – 95] Excelente [96-116]</p>
				- Demuestra dominio disciplinar y pedagógico.	5,6,7,8,9,10	
			Enseñanza	- Promueve aprendizajes de calidad.	11,12,13,14	
				- Aplica recursos didácticos	15,16,17,	
				- Promueve la reflexión de los aprendizajes	18	
			Compromiso docente	- Participa de reflexión de la evaluación.	19, 20,21,22, 23,24,25,26	
- Contribuye en el logro de objetivos institucionales	27,28, 29					

Operacionalización de la variable Clima institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima institucional	"Es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que: (a) experimentan sus miembros, (b) influye en su comportamiento y (c) se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización". Tagiuri y Litwin (citado por Denison, 1991, p.23).	Se expresará en puntajes correspondientes a los niveles: Nunca [1]; A veces [2]; Casi siempre [3]; Siempre [4]	Habilidades interpersonales	- Demuestra apertura para una comunicación fluida.	1,2,3,4,	Ordinal Muy bajo [1-21] Bajo [22-43] Medio [44-65] Alto [66– 87] Excelente [88-104]
				- Actúa con respeto y tolerancia.	5,6,	
				- Comunica oportunamente la toma de decisiones.	7, 8	
			Participación	- Promueve trabajo colegiado.	9,10,	
				- Demuestra capacidad para la toma de decisiones.	11,12,13	
			Satisfacción	- Demuestra sentido de pertenencia.	14, 15,16	
				- Demuestra motivación	17,18,19,20,	
				- Contribuye a la buena imagen	21,22	
			Identidad institucional	- Demuestra identificación con la institución.	23,24,	
				- Identifica capacidad de gestión.	25, 26	

2.3. Población y muestra

Según Lepkowskuna (citado por Hernández et. al., 2014, p.174) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La población de estudio presenta características peculiares que la definen, pero que a la vez comparten en común para el caso de una investigación. De esta manera población que formó parte de la investigación corresponde a 70 docentes del nivel secundaria de la I.E. "Mariscal Luzuriaga" de Casma la cual brinda además servicio educativo al nivel primaria.

Para Hernández et. al. (2014, p. 176) la muestra corresponde "a un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos". Menciona además que esta debe ser seleccionada con anticipación teniendo en cuenta el carácter representativo de la población debido a que al finalizar el procesamiento de resultados se generalicen o extrapolen otorgándole validez externa.

La muestra de estudio es no probabilística ya que la "elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (...) el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (Hernández et. al., 2014, p.176).

En esta investigación la muestra seleccionada obedece a juicio de investigador conformada por 59 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga de Casma.

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

La técnica que se empleó en la investigación es la encuesta la cual se ha concretizado a través del instrumento cuestionario. Según García (citado por Casas et. al., 2012, p. 143) refiere que la encuesta es una técnica que “utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población” (p. 35).

Esta encuesta fue aplicada mediante el empleo de dos instrumentos. En la actual investigación se ha utilizado como instrumento de recolección de datos un cuestionario independiente para cada variable de estudio. Tapia (2012, p. 14) define al cuestionario como “instrumentos *que permiten la recogida rápida y abundante de información respecto a los temas más variados, tanto tomados de forma aislada, como conjunta*”.

De acuerdo con la propuesta de Casas (et. al. 2003, p. 532) “*el objetivo que se persigue con el cuestionario es traducir variables empíricas, sobre las que se desea información, en preguntas concretas capaces de suscitar respuestas fiables, válidas y susceptibles de ser cuantificadas*”.

El cuestionario utilizado en la investigación es de tipo cerrado en el cual se utiliza como valoración una escala ordinal con la asignación de puntuaciones que facilitaron el procesamiento de la información. Los niveles o puntuaciones asignadas son: nunca [1], a veces: [2], casi siempre: [3] y siempre: [4].

El primer cuestionario para medir la variable Evaluación de desempeño docente consta de 29 ítems, en tanto que la segunda variable Clima institucional, de 26. Ambos instrumentos se aplicaron, en primera instancia, a una muestra piloto de diez docentes de la I.E. “César Vallejo” de Casma que comparte características en común con la muestra de la institución objeto de la investigación, tales como los niveles educativos en los que se imparte el servicio

educativo y la población escolar al objeto de investigación El procesamiento de los datos obtenidos permitió delimitar la muestra de estudio en un total de 59 docentes del nivel secundaria de la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma.

La escala de medición utilizada en la investigación es de carácter ordinal determinada a través de la aplicación de una fórmula teniendo en cuenta la cantidad de ítems seleccionados y la muestra seleccionada, por lo que se determinó en la baremación :

Niveles y rangos de puntuaciones de la evaluación desempeño docente

NIVELES	Evaluación desempeño docente	Puntuación		
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
		Capacidades pedagógicas	Enseñanza	Compromiso docente
Excelente	96 – 116	33 – 40	27 – 32	37 – 44
Alto	72 – 95	25 – 32	21 – 26	28 – 36
Medio	48 – 71	17 – 24	15 – 20	19 – 27
Bajo	24 – 47	9 – 16	8 – 14	10 – 18
Muy bajo	01 – 23	1 – 8	1 – 7	1 – 9

Niveles y rangos de puntuaciones del Clima institucional

NIVELES	Clima institucional	Puntuación			
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
		Habilidades interpersonales	Participación	Satisfacción	Identidad institucional
Excelente	88 – 104	27 – 32	17 – 20	30 – 36	14 – 16
Alto	66 – 87	21 – 26	13 – 16	23 – 29	11 – 13
Medio	44 – 65	15 – 20	9 – 12	16 – 22	8 – 10
Bajo	22 – 43	8 – 14	5 – 8	9 – 15	5 – 7
Muy bajo	01 – 21	1 – 7	1 – 4	1 – 8	1 – 4

Según Seaone (citado por Tapia 2012, p. 29) es la validez de un instrumento de evaluación se refiere a la “es la capacidad de un test para medir lo que se propone medir (...) la cualidad esencial de un instrumento de evaluación, sin validez no puede existir verdadera medición”

Para la validación de cada instrumento de recolección de datos se ha tenido la intervención de dos expertos quienes realizaron la verificación de la matriz de juicio de experto en la que se detalla cada una de las variables de estudio con sus respectivas dimensiones, indicadores e ítems. Luego de la contrastación y análisis de cada uno de los aspectos de la referida matriz, determinaron que cada cuestionario tiene consistencia interna y, por lo tanto, validez.

De otra parte para determinar la confiabilidad de los instrumentos referida “al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (Hernández et al., 2014, p.200), se procedió a la recolección de datos proporcionado por la muestra piloto se sometió a procesamiento estadístico mediante la aplicación de programa estadístico así como el método del Alfa de Cronbach. Para el primer instrumento denominado Cuestionario para medir la evaluación de desempeño docente se obtuvo el coeficiente de confiabilidad de 0.980 por lo que se determinó que es altamente confiable. Mientras que para el segundo instrumento denominado Cuestionario para medir la evaluación de desempeño docente se obtuvo el coeficiente de confiabilidad de 0.899 por lo que se determinó que es altamente confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

En la investigación se ha registrado la información obtenida de la muestra procesando las respuestas consignadas en el cuestionario. Se realizó el vaciado de los mismos en una base de datos en la que se consigna el número de ítems y la valoración otorgada por cada participante encuestado

Se utilizó para el procesamiento de los datos el software Excel y programa estadístico SPSS 23.0. Posteriormente, para realizar la sistematización de la información como consecuencia del procesamiento estadístico y en concordancia con la formulación del problema y el logro de los objetivos de investigación, se dio tratamiento estadístico teniendo en cuenta las tablas y figuras. Es así que se determinó la frecuencia absoluta (f) que señala la cantidad de respuestas iguales para cada variable de estudio determinado por la muestra de estudio. Igualmente se ha considerado la frecuencia porcentual (%) que corresponde a la frecuencia relativa expresada en porcentajes.

De la misma forma, para determinar la correlación entre las variables de estudio se realizó mediante el coeficiente de Pearson que permite analizar estadísticamente la relación entre dos variables X e Y. Sus valores absolutos oscilan entre 0 a 1. (Hernández et. al., 2014, p. 304-305).

2.6. Aspectos éticos

Las actividades que desarrolla el hombre están regidas por códigos y principios relacionados a la ética. La investigación científica no puede ser ajena a esta situación, por lo que en su realización se han considerado alguno de ellos como:

El anonimato que se refiere a la cualidad de ser anónimo según la Real Academia de la lengua española. En el contexto que motiva esta investigación, cada cuestionario fue aplicado a la muestra de estudio para medir las variables evaluación de desempeño docente y clima institucional sin el registro particular de sus nombres manteniendo así la cualidad de ser anónimo, es decir manteniendo oculto el nombre.

La confidencialidad entendida como la cualidad de ser confidencial, asociada a la privacidad por lo que la información obtenida según Wiles (2006, citado por Meo) “no será repetida, o por lo menos sin permiso”. En este sentido también

“incluye: mantener la confidencialidad de los registros e información recolectada; y asegurar que aquellos que tienen acceso a este tipo de información también garanticen la confidencialidad”, por lo que en esta investigación se mantiene la confidencialidad de la información proporcionada por la muestra de estudio.

La integridad se refiere a que en toda investigación está obligada a respetar la confianza de los participantes de la muestra así como actuar de manera responsable de acuerdo a los resultados de la investigación de modo que responda al bienestar de la sociedad. En este caso, los resultados han permitido diagnosticar el problema planteado para implementar un plan de intervención con miras a dar solución o aminorar los posibles efectos negativos.

Galán (2010) considera que entre de los “criterios éticos que deben regir en una investigación son: la búsqueda de la verdad y la honestidad para que la presentación de los resultados de la investigación correspondan a los que se obtuvieron en el proceso, sin distorsionar los fenómenos hallados para beneficio personal o de intereses de terceros”. Tanto los datos obtenidos como el procesamiento para los resultados han seguido un tratamiento ajustado a la verdad; es decir sin ejercer manipulación intencionada que los distorsione, hecho que los hace válidos.

Según Koepsell y Ruiz (2015, p.96) la beneficencia también es un principio que considera que “nuestras acciones deben ser motivadas por buenas intenciones o cuando menos la voluntad de no causar daño a los demás”. En el sentido de la presente investigación se busca generar aportes y contribuir al crecimiento de los conocimientos humanos, en este caso aplicado a la educación referida al grado de influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional.

La originalidad debe ser entendida no como el resultado de un tema nunca antes estudiado, sino en el sentido es que centre su novedad ya sea en el tratamiento del tema, los enfoques utilizados, el contexto en que se desarrolla, interpretar de manera particular un tema conocido, entre otros aspectos. En ese

caso, la investigación desarrollada resulta original por el tratamiento de la variable de evaluación de desempeño docente en relación a la posible influencia en el clima institucional aplicada al contexto de la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma. Además ha sido sometida al programa de verificación de autenticidad Turnitin que ha determinado que corresponde a mi autoría.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

Tabla 1

Matriz de puntuaciones y niveles de evaluación desempeño docente y Clima institucional de docentes

N°	EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE								CLIMA INSTITUCIONAL									
	Capacidades pedagógicas		Enseñanza		Compromiso docente		TOTAL		Habilidades interpersonales		Participación		Satisfacción		Identidad institucional		TOTAL	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
EP01	25	A	24	A	31	A	80	A	25	A	16	A	29	A	13	A	83	A
EP02	28	A	29	E	39	E	96	E	26	A	15	A	32	E	14	E	87	A
EP03	31	A	30	E	38	E	99	E	28	E	15	A	33	E	12	A	88	E
EP04	34	E	30	E	39	E	103	E	28	E	14	A	26	A	12	A	80	A
EP05	35	E	29	E	43	E	107	E	22	A	12	M	18	M	10	M	62	M
EP06	31	A	23	A	35	A	89	A	22	A	12	M	27	A	10	M	71	A
EP07	24	M	21	A	28	A	73	A	29	E	13	A	27	A	12	A	81	A
EP08	28	A	26	A	35	A	89	A	26	A	15	A	18	M	10	M	69	A
EP09	34	E	25	A	39	E	98	E	27	E	16	A	31	E	14	E	88	E
EP10	33	E	24	A	36	A	93	A	23	A	14	A	32	E	14	E	83	A
EP11	30	A	27	E	40	E	97	E	28	E	15	A	30	E	14	E	87	A
EP12	33	E	29	E	36	A	98	E	18	M	12	M	22	M	12	A	64	M
EP13	34	E	29	E	39	E	102	E	28	E	17	E	27	A	9	M	81	A
EP14	39	E	31	E	41	E	111	E	28	E	14	A	31	E	13	A	86	A
EP15	30	A	22	A	28	A	80	A	25	A	16	A	18	M	10	M	69	A
EP16	30	A	28	E	29	A	87	A	26	A	15	A	31	E	14	E	86	A
EP17	38	E	29	E	42	E	109	E	28	E	15	A	33	E	12	A	88	E
EP18	34	E	26	A	33	A	93	A	18	M	12	M	22	M	12	A	64	M
EP19	29	A	23	A	29	A	81	A	28	E	17	E	27	A	9	M	81	A
EP20	37	E	25	A	36	A	98	E	28	E	14	A	31	E	13	A	86	A
EP21	30	A	23	A	33	A	86	A	28	E	15	A	33	E	12	A	88	E
EP22	30	A	29	E	41	E	100	E	28	E	14	A	26	A	12	A	80	A
EP23	28	A	23	A	35	A	86	A	22	A	12	M	18	M	10	M	62	M
EP24	35	E	28	E	39	E	102	E	22	A	12	M	27	A	10	M	71	A
EP25	34	E	23	A	31	A	88	A	28	E	15	A	33	E	12	A	88	E
EP26	28	A	30	E	38	E	96	E	28	E	14	A	26	A	12	A	80	A
EP27	30	A	28	E	39	E	97	E	22	A	2	M	18	M	10	M	62	M

N°	EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE								CLIMA INSTITUCIONAL									
	Capacidades pedagógicas		Enseñanza		Compromiso docente		TOTAL		Habilidades interpersonales		Participación		Satisfacción		Identidad institucional		TOTAL	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
EP28	33	E	24	A	31	A	88	A	25	A	16	A	29	A	13	A	83	A
EP29	34	E	31	E	38	E	103	E	26	A	15	A	32	E	14	E	87	A
EP30	34	E	31	E	39	E	104	E	28	E	15	A	33	E	12	A	88	E
EP31	39	E	29	E	43	E	111	E	28	E	14	A	26	A	12	A	80	A
EP32	30	A	22	A	35	A	87	A	22	A	12	M	22	M	10	M	66	A
EP33	39	E	23	A	28	A	90	A	21	A	12	M	27	A	10	M	70	A
EP34	30	A	25	A	35	A	90	A	29	E	13	A	27	A	12	A	81	A
EP35	33	E	26	A	31	A	90	A	25	A	15	A	21	M	11	A	72	A
EP36	34	E	29	E	39	E	102	E	25	A	16	A	31	E	14	E	86	A
EP37	35	E	29	E	38	E	102	E	23	A	14	A	32	E	14	E	83	A
EP38	31	A	23	A	39	E	93	A	26	A	15	A	27	A	14	E	82	A
EP39	25	A	23	A	39	E	87	A	18	M	12	M	22	M	12	A	64	M
EP40	28	A	21	A	38	E	87	A	28	E	17	E	27	A	9	M	81	A
EP41	31	A	26	A	39	E	96	E	21	A	14	A	28	A	13	A	76	A
EP42	34	E	25	A	43	E	102	E	25	A	16	A	19	M	11	A	71	A
EP43	35	E	24	A	31	A	90	A	26	A	15	A	31	E	14	E	86	A
EP44	31	A	19	M	32	A	82	A	28	E	15	A	31	E	12	A	86	A
EP45	28	A	29	E	39	E	96	E	18	M	12	M	23	A	12	A	65	M
EP46	31	A	30	E	38	E	99	E	28	E	17	E	26	A	9	M	80	A
EP47	34	E	30	E	39	E	103	E	28	E	14	A	30	E	13	A	85	A
EP48	35	E	29	E	43	E	107	E	28	E	15	A	30	E	12	A	85	A
EP49	25	A	24	A	31	A	80	A	28	E	14	A	26	A	12	A	80	A
EP50	28	A	29	E	39	E	96	E	22	A	12	M	18	M	10	M	62	M
EP51	33	E	24	A	36	A	93	A	28	E	14	A	26	A	12	A	80	A
EP52	34	E	29	E	39	E	102	E	22	A	12	M	22	M	10	M	66	A
EP53	35	E	29	E	38	E	102	E	21	A	12	M	27	A	10	M	70	A
EP54	30	A	28	E	39	E	97	E	25	A	16	A	29	A	13	A	83	A
EP55	33	E	24	A	31	A	88	A	26	A	15	A	32	E	14	A	87	A
EP56	24	M	21	A	28	A	73	A	28	E	15	A	33	E	12	A	88	E
EP57	28	A	26	A	35	A	89	A	22	A	12	M	27	A	9	M	70	A
EP58	35	E	24	A	31	A	90	A	29	E	13	A	27	A	13	A	82	A
EP59	31	A	19	M	32	A	82	A	26	A	15	A	18	M	9	M	68	A

Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento encuesta "Evaluación desempeño docente" y cuestionario "clima institucional" a los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga

Leyenda:

Evaluación desempeño docente		Clima institucional	
Excelente	E	Excelente	E
Alto	A	Alto	A
Medio	M	Medio	M
Bajo	B	Bajo	B
Muy bajo	MB	Muy bajo	MB

3.1: De la descripción de las variables de estudio

Del análisis de la evaluación de desempeño docente

Tabla 2

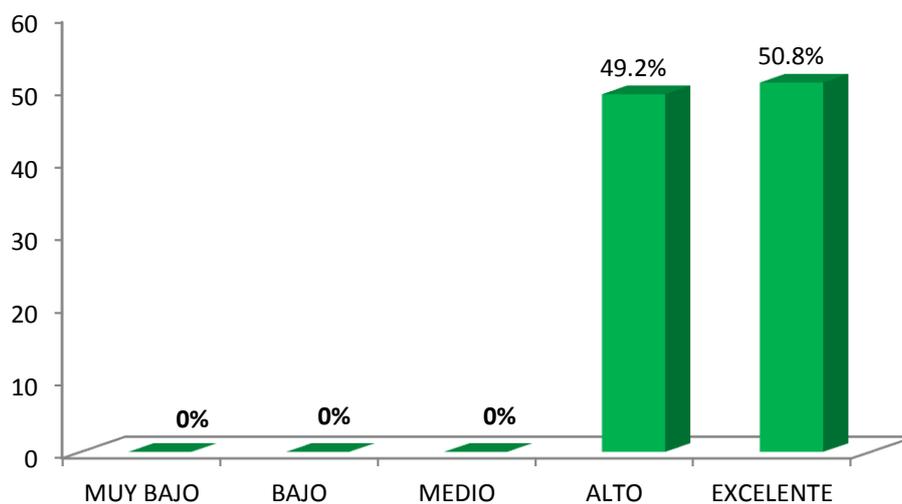
Niveles de la evaluación de desempeño de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga

	Intervalo Puntuación	TEST	
		Frecuencia	Porcentaje
Excelente	[96 – 116]	30	50,8
Alto	[72 – 95]	29	49,2
Medio	[48 – 71]	0	0,0
Bajo	[24 – 47]	0	0,0
Muy bajo	[01 – 23]	0	0,0
Total		59	100,0

Fuente: Tabla 1

Figura 1

Niveles porcentuales de la evaluación de desempeño de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga



Fuente: Tabla 2

Interpretación

En la tabla 2 y figura 1 se observa que el nivel de evaluación de desempeño de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga se ubica en los niveles Excelente y Alto con 50,8% y 49,2%, respectivamente.

Tabla 3

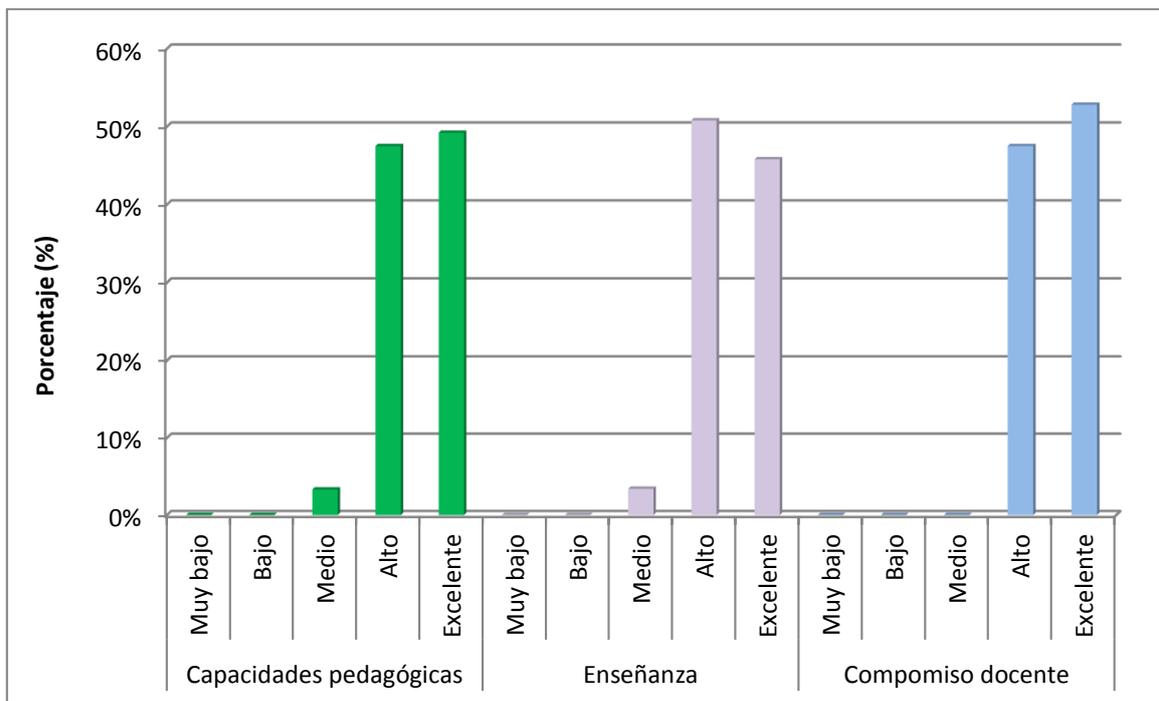
Niveles de evaluación de desempeño de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga, según dimensiones.

Dimensiones	Niveles	n	%
Capacidades pedagógicas	Excelente	29	49,1%
	Alto	28	47,5%
	Medio	2	3.4%
	Bajo	0	0%
	Muy bajo	0	0%
Total		59	100%
Enseñanza	Excelente	27	45,8%
	Alto	30	50,8%
	Medio	2	3.4%
	Bajo	0	0%
	Muy bajo	0	0%
Total		59	100%
Compromiso docente	Excelente	31	52,5%
	Alto	28	47,5%
	Medio	0	0%
	Bajo	0	0%
	Muy bajo	0	0%
Total		59	100%

Fuente: Tabla 1

Figura 2

Niveles porcentuales de evaluación de desempeño de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga, según dimensiones



Fuente: Tabla 3

Interpretación: En la tabla N° 3 y figura N° 2, se muestra los niveles de evaluación de desempeño de los docentes de la Mariscal Luzuriaga, según sus dimensiones, así se tiene:

En capacidades pedagógicas el 49,1% de docentes encuestados se ubican en el nivel Excelente, seguido por un 47,5% que se ubica en el nivel Alto.

En enseñanza, más de la mitad (50,8%) de docentes encuestados se ubican en el nivel Alto, seguido por un 45,8% que se ubica en el nivel Excelente.

En compromiso docente. Más de la mitad (52,5%) de docentes encuestados se ubican en el nivel Excelente, seguido por un 47,5% que se ubica en el nivel Alto.

b. Del clima institucional.

Tabla 4

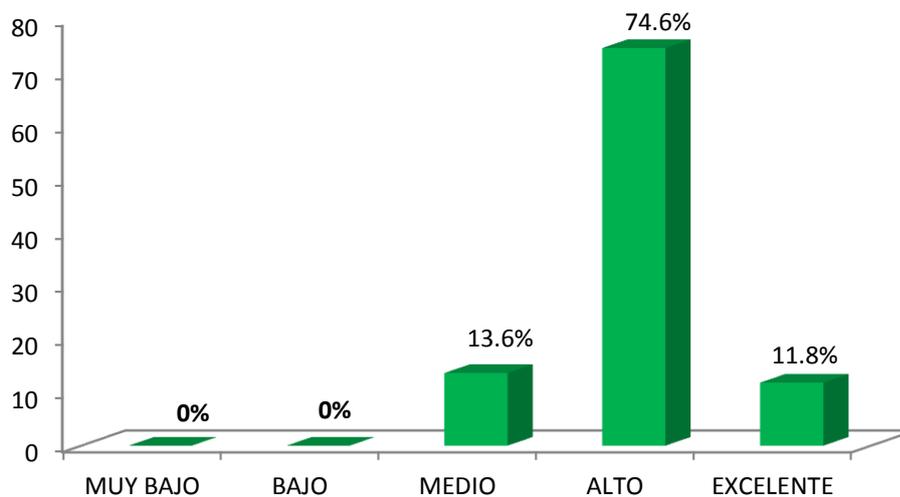
Niveles del clima institucional de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga

	Intervalo Puntuación	TEST	
		Frecuencia	Porcentaje
Excelente	[88 – 104]	7	11,8
Alto	[66 – 87]	44	74,6
Medio	[44 – 65]	8	13,6
Bajo	[22 – 43]	0	0,0
Muy bajo	[01 – 21]	0	0,0
Total		59	100,0

Fuente: Tabla 1

Figura 3

Niveles porcentuales del clima institucional de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga



Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 3 se observa que el nivel de clima institucional de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga se ubica en los niveles Alto y Medio con 74,6% y 13,6% respectivamente.

Tabla 5

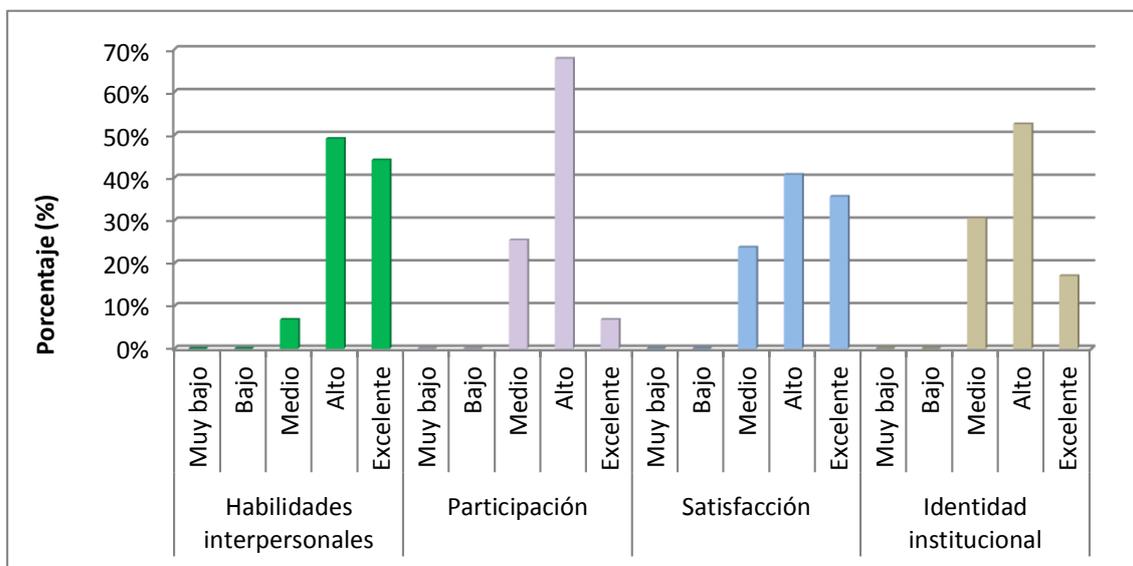
Niveles del clima institucional de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga, según dimensiones

Dimensiones	Niveles	n	%
Habilidades interpersonales	Excelente	26	44,1%
	Alto	29	49,1%
	Medio	4	6,8%
	Bajo	0	0%
	Muy bajo	0	0%
T o t a l		59	100%
Participación	Excelente	4	6,8%
	Alto	40	67,8%
	Medio	15	25,4%
	Bajo	0	0%
	Muy bajo	0	0%
T o t a l		59	100%
Satisfacción	Excelente	21	35,6%
	Alto	24	40,7%
	Medio	14	23,7%
	Bajo	0	0%
	Muy bajo	0	0%
T o t a l		59	100%
Identidad institucional	Excelente	10	17%
	Alto	31	52,5%
	Medio	18	30,5%
	Bajo	0	0%
	Muy bajo	0	0%
T o t a l		59	100%

Fuente: Tabla 1

Figura 4

Niveles porcentuales clima institucional de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga, según dimensiones



Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla N° 5 y figura N° 4, se muestra los niveles de clima institucional de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga, según sus dimensiones, así se tiene:

En Habilidades interpersonales. El 49,1% de docentes encuestados se ubican en el nivel Alto, seguido por un 44,1% que se ubica en el nivel excelente.

En Participación. Más de la mitad (67,8%) de docentes encuestados se ubican en el nivel Alto, seguido por un 25,4% que se ubica en el nivel medio.

En Satisfacción. El 40,7% de docentes encuestados se ubican en el nivel Alto, seguido por un 35,6% que se ubica en el nivel excelente

En Identidad institucional. Más de la mitad (52,5%) de docentes encuestados se ubican en el nivel Alto, seguido por un 30,5% que se ubica en el nivel medio.

3.2. Del análisis estadístico correlacional:

Tabla 6

Tabla de contingencia

*Clima institucional * Capacidades pedagógicas*

		CLIMA INSTITUCIONAL				
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Excelente
		Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
Capacidades pedagógicas	Muy bajo	0	0	0	0	0
	Bajo	0	0	0	0	0
	Medio	0	0	0	1	1
	Alto	0	0	5	21	2
	Excelente	0	0	3	22	4

Fuente: Encuesta "Evaluación desempeño docente" y cuestionario "Clima institucional" aplicado a docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga

Tabla 7

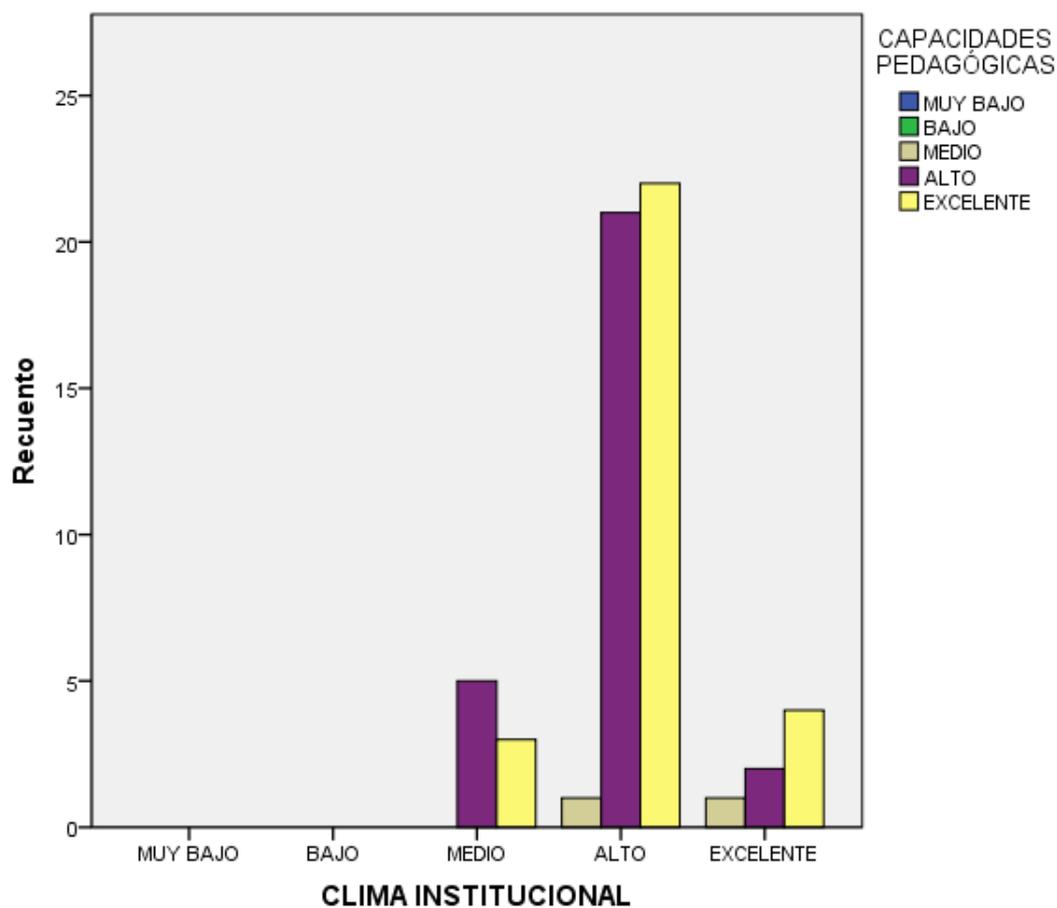
*Correlación entre Clima institucional * Capacidades pedagógicas*

Correlaciones

		CAPACIDADES PEDAGÓGICAS
	Correlación de Pearson	,027
CLIMA INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	,837
	N	59

Figura 5

*Barras agrupadas de Clima institucional * Capacidades pedagógicas*



Interpretación:

En la tabla 6 y figura 5 se muestra una proporción destacada del Clima institucional en el nivel Alto de los docentes encuestados de la I.E. Mariscal Luzuriaga, registrando 44 docentes, en el nivel Medio 8 docentes y solamente 7 docentes en el nivel Excelente, en la tabla 7 se muestra el nivel de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión capacidades pedagógicas siendo positiva y leve ($,027$).

Tabla 8

Tabla de contingencia

Clima institucional * Enseñanza

		CLIMA INSTITUCIONAL				
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Excelente
		Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
Enseñanza	Muy bajo	0	0	0	0	0
	Bajo	0	0	0	0	0
	Medio	0	0	0	2	0
	Alto	0	0	2	19	4
	Excelente	0	0	6	23	3

Fuente: Encuesta "Evaluación desempeño docente" y cuestionario "Clima institucional" aplicado a docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga

Tabla 9

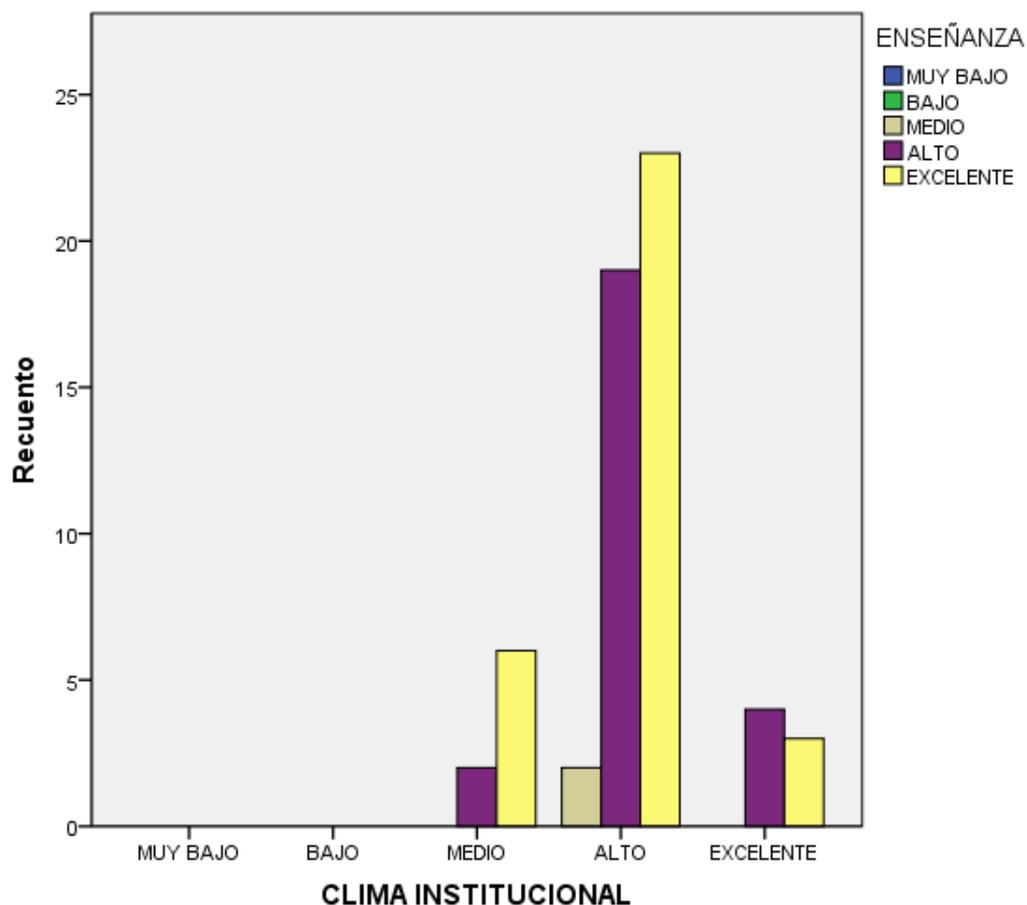
Correlación entre Clima institucional * Enseñanza

Correlaciones

		ENSEÑANZA
	Correlación de Pearson	-,149
CLIMA INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	,261
	N	59

Figura 6

*Barras agrupadas de Clima institucional * Enseñanza*



Interpretación

En la tabla 8 y figura 6 se muestra una proporción destacada de clima institucional en el nivel Alto de los docentes encuestados de la I.E. Mariscal Luzuriaga, registrando 44 docentes, en el nivel Medio 8 docentes y solamente 7 docentes en el nivel Excelente, en la tabla 9 se muestra el nivel de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión enseñanza siendo negativa leve (- ,149).

Tabla 10*Tabla de contingencia**Clima institucional * Compromiso docente*

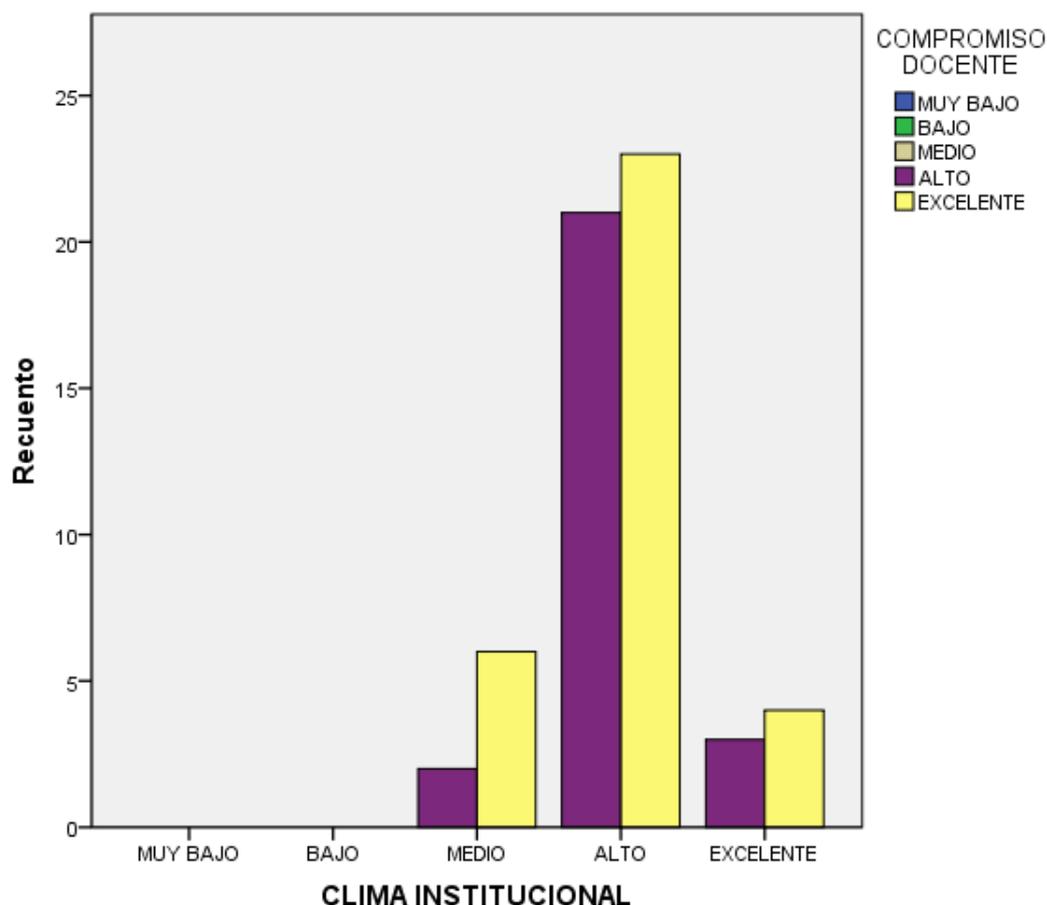
		Clima institucional				
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Excelente
		Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
Compromiso docente	Muy bajo	0	0	0	0	0
	Bajo	0	0	0	0	0
	Medio	0	0	0	0	0
	Alto	0	0	2	21	3
	Excelente	0	0	6	23	4

Tabla 11*Clima institucional * Compromiso docente**Correlaciones*

		Compromiso docente
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	-,098
	Sig. (bilateral)	,462
	N	59

Figura 7

*Barras agrupadas de Clima institucional * Compromiso docente*



Interpretación.

En la tabla 10, se muestra una proporción destacada del clima institucional en el nivel alto de los docentes encuestados de la I.E. Mariscal Luzuriaga registrando 44 docentes, en el nivel Medio 8 docentes y solamente 7 estudiantes en el nivel Excelente. En la tabla 11 se muestra el nivel de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión compromiso docente siendo negativa leve (- ,098).

Tabla 12*Tabla de contingencia**Evaluación desempeño docente * Clima institucional*

		Clima institucional			Total	
		Medio	Alto	Excelente		
Evaluación de desempeño docente	Alto	Recuento	3	22	3	28
		Frecuencia esperada	3,8	20,9	3,3	28,0
	Excelente	Recuento	5	22	4	31
		Frecuencia esperada	4,2	23,1	3,7	31,0
Total		Recuento	8	44	7	59
		Frecuencia esperada	8,0	44,0	7,0	59,0

Tabla 13*Evaluación desempeño docente * Clima institucional**Correlaciones*

		CLIMA INSTITUCIONAL
Evaluación de desempeño docente	Correlación de Pearson	-,032
	Sig. (bilateral)	,810
	N	59

Interpretación

En la tabla 12, se muestra una proporción destacada del clima institucional en el nivel Alto de los docentes encuestados de la I.E. Mariscal Luzuriaga registrando 44 docentes, en el nivel Medio 8 docentes y solamente 7 docentes en el nivel Excelente. En la tabla 13 se observa que existe una correlación negativa muy leve (- ,032) entre las variables de estudio: Evaluación de desempeño docente y Clima institucional de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma, 2017.

Tabla 12

Tabla de correlación, según dimensiones entre Evaluación de desempeño docente y Clima institucional
Correlaciones

		Capacidades pedagógicas	Enseñanza	Compromiso docente	Habilidades interpersonales	Participación	Satisfacción	Identidad institucional
Capacidades Pedagógicas	Correlación de Pearson	1	,228	,237	-,084	-,054	,150	,183
	Sig. (bilateral)		,082	,071	,527	,683	,255	,164
	N	59	59	59	59	59	59	59
Enseñanza	Correlación de Pearson	,228	1	,619**	-,158	-,135	,017	,024
	Sig. (bilateral)	,082		,000	,233	,308	,896	,855
	N	59	59	59	59	59	59	59
Compromiso docente	Correlación de Pearson	,237	,619**	1	-,098	,010	,094	,144
	Sig. (bilateral)	,071	,000		,461	,942	,481	,276
	N	59	59	59	59	59	59	59
Habilidades interpersonales	Correlación de Pearson	-,084	-,158	-,098	1	,692**	,554**	,220
	Sig. (bilateral)	,527	,233	,461		,000	,000	,095
	N	59	59	59	59	59	59	59
Participación	Correlación de Pearson	-,054	-,135	,010	,692**	1	,428**	,261*
	Sig. (bilateral)	,683	,308	,942	,000		,001	,046
	N	59	59	59	59	59	59	59
Satisfacción	Correlación de Pearson	,150	,017	,094	,554**	,428**	1	,639**
	Sig. (bilateral)	,255	,896	,481	,000	,001		,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Identidad institucional	Correlación de Pearson	,183	,024	,144	,220	,261*	,639**	1
	Sig. (bilateral)	,164	,855	,276	,095	,046	,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 12, se observa correlaciones positivas bajas, moderadas y en algunos casos negativas, así como significativas entre las dimensiones de cada una de las variables de estudio Evaluación de desempeño docente y Clima institucional de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga, Casma 2017.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta que el objetivo general de esta investigación es determinar el grado de influencia entre evaluación de desempeño docente y el clima institucional en la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017 y luego del tratamiento estadístico mediante la aplicación de la prueba de Pearson permiten aseverar que no existe relación significativa entre las variables de estudio; es decir, hay una correlación negativa muy leve (-,032) tal como se detalla en la tabla 13. Todo ello a pesar que en la tabla 12 se registra una proporción destacada de docentes encuestados 44 de los cuales se encuentran en el nivel alto; 8, en el nivel medio y solo 7 en el nivel excelente.

Se comprueba que no existe relación significativa entre evaluación de desempeño docente clima institucional por lo que se descarta la hipótesis general y se valida la hipótesis nula a diferencia de Cuba (2010) en su investigación sobre relación entre clima institucional y desempeño docente determina una relación positiva significativa entre estas dos variables.

De la misma manera Rosales (2012) en su investigación para determinar la relación entre clima institucional y desempeño concluye que existe una relación significativa positiva entre el clima institucional y el desempeño docente.

En contraste con la teoría behaviorista que muestra especial interés en explicar que el comportamiento humano individual dentro de una organización se manifiesta a través de su nivel de satisfacción y autorrealización y que este contribuyen a que colectivo docente logre con éxito consolidar la formación de sus estudiantes, se infiere a partir de los resultados los encuestados toman las dimensiones de manera aislada.

En concordancia con lo descrito Jiménez (citado por Colina et.al., 2008, p.102) quien plantea la complejidad del desempeño docente ya que subyacen en ella fenómenos psicológicos y sociales por lo que la acción humana es imposible de aislarla para estudiarla y evaluarla en un contexto particular aunque es susceptible de ser observada y medible en cuanto se manifieste como el

comportamiento de rol del docente, los resultados presentados en esta investigación arrojaron niveles negativos leves de relación entre evaluación de desempeño docente y clima institucional se desprende de la idea que los docentes evidencian temor de expresar lo que piensan de manera auténtica pues en ellos todavía queda instalada la percepción que incluso el instrumento aplicado tiene fines reguladores o punitivos. Todo ello se contrapone a los resultados obtenidos en las dimensiones de clima institucional como habilidades interpersonales se alcanza el 44% de docentes que se encuentran en el nivel excelente; en participación, el 67,8% se encuentran en el nivel alto; en satisfacción el 40,7, en el nivel alto, y en identidad, el 52,5%, en el nivel alto.

La contrastación de los resultados y los objetivos específicos propuestos se ha determinado de la siguiente manera:

El nivel de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión capacidades pedagógicas se manifiesta de manera positiva y leve ($,027$) por lo que se infiere que los encuestados consideran a mayor desarrollo de las capacidades pedagógicas mejor clima institucional.

Los resultados muestra que el nivel de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión enseñanza es negativa leve ($-,149$), por lo que se infiere que los niveles de enseñanza desarrolladas por el docente afecta el clima institucional y con ello, los aprendizajes de los estudiantes.

Asimismo se muestra el nivel de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión compromiso docente es negativa leve ($-,098$), por lo que se deduce que al no existir un buen nivel de compromiso docente a nivel colectivo la institución ve afectada el clima de las relaciones humana.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión general

El objetivo principal de la presente investigación es determinar el grado de influencia entre evaluación de desempeño docente y el clima institucional en la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017, por lo que luego de la obtención y procesamiento de datos así como el correspondiente análisis estadístico se llegó a la conclusión que existe un nivel de correlación negativa muy leve ($r = -0,032$) entre las variables de estudio evaluación de desempeño docente y clima institucional.

Se debe precisar que esta relación se circunscribe solo al grupo de docentes investigados ya que por criterios de validez externa no es posible generalizar los resultados a otros grupos o contexto muestral.

Asimismo, con los resultados obtenidos se demuestra que no existe relación significativa entre las variables de estudio por lo que se descarta la hipótesis general y se valida la hipótesis nula.

Las posibles causas atribuibles a estos resultados generales se podría explicar en el posible temor de los docentes de expresar abiertamente su opinión sobre ambos aspectos.

Todo ello se corrobora en los resultados obtenidos de manera independiente en algunas dimensiones como el caso de participación e identidad donde hay un mayor movimiento de valores mucho más alentadores.

5.2. Conclusiones específicas

De acuerdo al estudio realizado, permite explicar que: Los niveles de evaluación de desempeño docente alcanzados según se registra en la tabla 2 y figura 1, el 50,8 % de docentes alcanzaron el nivel excelente mientras que el 49,2 % se encuentran en el nivel alto lo que evidencia que los docentes de la I.E. "Mariscal Luzuriaga de Casma se encuentran en un buen nivel de desempeño.

El nivel de clima institucional en la I.E. "Mariscal Luzuriaga de Casma se

encuentra en el orden del 11,8% agrupados en el nivel excelente mientras que el 74,6% y 13,6% se encuentran en los niveles alto y medio, respectivamente según se consigna en la tabla 4 y figura 3, por lo que se puede determinar que en esta variable la institución se encuentra en un buen nivel de clima institucional.

Sin embargo, al realizar el procesamiento e interpretación estadística de los datos, se ha logrado determinar que de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación negativa muy leve (-0,32) entre las variables evaluación de desempeño docente y clima institucional en la I.E. "Mariscal Luzuriaga" de Casma.

La medición de las dimensiones de la variable evaluación de desempeño docente en los docentes de la I.E. "Mariscal Luzuriaga" de Casma se determinó que 49,1 % se encuentran en el nivel excelente y el 47,5 % se ubica en el nivel alto en cuanto a capacidades pedagógicas.

En la dimensión enseñanza el 45,8% de docentes se encuentra en el nivel excelente ante el 50,8% se ubica en el nivel alto.

En cuanto a la dimensión compromiso docente el 52,5 % se encuentra en el nivel excelente, mientras que el 47,5% se ubica en el nivel alto.

De la misma manera, la medición de las dimensiones de la variable clima institucional determinó que 44,1% se encuentran en el nivel excelente y el 49,1 % se ubica en el nivel alto en cuanto a habilidades interpersonales.

En la dimensión participación el 6,8% de docentes se encuentra en el nivel excelente ante el 50,8% se ubica en el nivel alto y el 25.4% en el nivel medio.

En cuanto a la dimensión satisfacción el 35,6 % se encuentra en el nivel excelente, mientras que el 40,7% se ubica en el nivel alto y el 23,7% en el nivel medio.

La dimensión identidad institucional registra al 17% de docentes se encuentra en el nivel excelente ante el 52,5% se ubica en el nivel alto y el 30,5% en el nivel medio.

Al realizar el procesamiento y análisis estadístico en base al coeficiente de

correlación de Pearson para medir la correlación de variables de estudio con las dimensiones se logró determinar que existe una correlación positiva muy leve ($r=,027$) entre la variable de estudio Clima institucional y la dimensión Capacidades pedagógicas en los docentes de la I.E. “Mariscal Luzuriaga de Casma, por lo que se deduce que la correlación es ligeramente significativa.

Existe una correlación negativa leve ($r=-,149$) entre la variable de estudio Clima institucional y la dimensión Enseñanza en los docentes de la I.E. “Mariscal Luzuriaga de Casma, por lo que se infiere que la correlación no es significativa.

Existe una correlación negativa muy leve ($r=-,098$) entre la variable de estudio Clima institucional y Compromiso docente, en los docentes de la I.E. “Mariscal Luzuriaga de Casma, hecho que permite deducir que la correlación no es significativa.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

La investigación realizada, si bien es cierto que presenta una correlación negativa muy leve de $r = -.032$ entre las variables evaluación de desempeño docente y clima institucional se recomienda a la institución educativa poner especial atención en la difusión de los aspectos relacionados a la evaluación de desempeño docente a través de talleres, círculos de interaprendizaje o reuniones de trabajo colegiado por áreas ya que se aprecia un desconocimiento del real objetivo de estas variables, por lo que ello permitirá empoderar a los docentes en el tema y afrontarlo como un proceso necesario que moviliza cambios para la mejora de la práctica pedagógica así como los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes y, con ello, a la mejora de la calidad educativa de la institución.

De los resultados de la investigación se aprecia que teniendo una correlación positiva leve entre la variable clima institucional y capacidades pedagógicas, y entre clima institucional y las dimensiones enseñanza y compromiso docente existe una correlación negativa leve se recomienda a la institución implementar talleres para el desarrollo de estrategias metodológicas innovadoras así como talleres de integración e involucramiento en tareas institucionales que coadyuven a la implementación de la institución en el orden no solo de equipamiento sino mejorar las relaciones interinstitucionales mediante gestiones diversas.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Ávalos, J. (2013). *Desempeño Docente y Clima Organizacional en la I.E. Juan Bautista La Salle de Tingua, Yungay - Ancash, 2013*. Universidad César Vallejo. Huaraz.
- Azaña, F. (2015). *Relación entre clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 84171 de Maraybamba Arriba, Sihuas*". Universidad César Vallejo. Huaraz.
- Barreto, C. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012*. Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3693/1/Barreto%20Calle%20Cristian%20Fernando.pdf>
- Basilio, E. y Mendoza, A. (2011). *Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria y secundaria de la I.E. Micaela Bastidas Puyucahua de Huamarin –Huaraz*. Universidad César Vallejo. Huaraz. Recuperado de https://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/etapasEducativas/secundaria/16/secciones/270/contenidos/5880/teoria_x_e_y_teorias_z.pdf
- Bravo, L. y Medina, B. (2013). *Inteligencia Emocional del personal directivo y su relación con el desempeño docente de la I.E. Manuel Seoane Corrales, Rahuapampa, Huari - Ancash, 2013*. Universidad César Vallejo. Huaraz.
- Casas, J.; Repullo, R. y Donado, J. (2002). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Recuperado de: <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Centro Universitario Interamericano (2013). *Investigación correlacional*. Recuperado de http://metodologiainter.weebly.com/uploads/1/9/2/6/19268119/investigacin_correlacional.pdf.

- Colina, Z.; Medina, N.; Parra, D.; Cendrés, J; Montoya, C. (2008). *Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_educativa/2008_n22/a07v12n22.pdf
- Cuadros, R., Baerlocher, C. (s.f.). *Las habilidades interpersonales de un profesor de E/LE en prácticas: Estudio de caso*. Recuperado de: <file:///F:/TESIS%202017/PROCESAMIENTO/yayo/habilidades%20interpersonales.pdf>
- Cuba, G. (2010). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla -Callao*. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe7bitstream/123456789/1116/1/2010_Cuba_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20la%20IE%204021%20del%20distrito%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf
- Fernández. B.; Sánchez, M., Salaiza, F. (s.f). *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar*. Recuperado de: http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_PF638_Clima_Laboral.pdf
- Fuentealba, R.; Imbarack, P. (2014). *Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. Estudios Pedagógicos Vol. XI*. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052014000200015
- Estrada, L. (s.f.) *El desempeño docente*. Universidad de Carabobo- Venezuela. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- Galán, M. (2010) *Ética de la investigación*. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de <file:///C:/Users/Ok/Downloads/3755GalnnJano.pdf>.
- Gonzales, N. (2012). *Clima institucional y calidad educativa de una institución de nivel primaria en Pachacútec – Ventanilla*. Universidad San Ignacio de

Loyola. Lima. Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1197>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana de Editores. México.

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica. (2011). *Estándares de aprendizaje*. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/wpcontent/uploads/2015/06/Est%C3%A1ndares-de-Aprendizaje-.pdf>

Kahr, M. (2010). *Clima institucional escolar y Gestión Directiva*. Universidad Abierta Interamericana. Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>

Koepsell, D. y Ruiz, M. (2015). *Ética de la investigación, integridad científica*. Editarte. México. Recuperado de: http://animala.mx/editarte/Ebooks/etica_investigacion/Etica%20de%20la%20Investigacion,%20Integridad%20Cientifica.pdf

Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9 - Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola .Lima – Perú. Recuperado de : http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%209%20Callao.pdf

Meo, A. (2010). *Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. La experiencia internacional y el caso de la sociología en Argentina*. Aposta: Revista de Ciencias Sociales Recuperado de: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/ aines.pdf>

Ministerio de Educación de Colombia (2003). *Manual de la evaluación de desempeño*. Bogotá. Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles81030_archivo_pdf.pdf

- Ministerio de Educación del Perú. (2007). *Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. Lima
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Corporación Gráfica Navarrete– Lima.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Planificación escolar. La toma de decisiones informada*. Corporación Gráfica Universal– Lima.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Mostacero, H. y Saldaña, A. (2013). *Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88330 Santísima Cruz de Mayo del Centro Poblado de Vinzos*. Universidad César Vallejo. Chimbote.
- Ñope, V. (2104). *Programa del buen desempeño docente para mejorar las competencias profesionales en profesores de educación secundaria de la I.E. María Auxiliadora-Carhuaz*. Universidad César Vallejo. Huaraz.
- Orellana, E. y Segovia, J. (2014). *Evaluación del clima social escolar mediante semilleros de convivencia de los octavos de educación general básica*. Universidad de Cuenca- Ecuador. Recuperado de <http://docplayer.es/22928671-Universidad-de-cuenca.html>
- Prieto, R. (2014). *Gestión educativa estratégica y desempeño docente en la I.E. Politécnico Nacional del Santa- Chimbote*. Universidad César Vallejo. Chimbote.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD*. Recuperado de: [file:///D:/TESIS%202017/consultas/Monografia %20Clima%20Organizacional.pdf](file:///D:/TESIS%202017/consultas/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf)

- Rivera, M. (s.f.). *El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa*. Recuperado de: <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20UNIDADES%20EDUCATIVAS.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación de México. México. 5 Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&pg=PA156&dq=teoria+de+maslow&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi3766vsOHUAhUDHT4KHdE4D3AQ6AEIMjAD#v=onepage&q=teoria%20de%20maslow&f=false>
- Rosales, E. (2012). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de la institución educativa N° 88190 Víctor Raúl Haya de la Torre del Centro Poblado de Mayas – Conchucos*. Universidad César Vallejo. Huaraz.
- Saccca , J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativas del distrito de San Martín de Porres*. Universidad de San Marcos, Lima- Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/Saccca_cj.pdf.
- Sandoval, M. (2005). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de: http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf.
- Sandoval, M. (2009). *Educación de calidad y desempeño docente*. Ánfora. Universidad Autónoma de Manizales. Caldas. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357834259001>
- Schulmeyer, A. (2002). *Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3092/30.%20Estado%20actual%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20docente%20EN%2013%20PA%C3%8DSES%20DE%20AM%C3%89RICA%20LATINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Secretaría de Educación Pública de México. (2010). *Lineamientos de evaluación docente. Evaluación del desempeño docente bajo el enfoque de competencias*. México. Recuperado de: http://www.dgb.sep.gob.mx/informacionacademica/otros/Evaluacion_docente_06012011.pdf

Sepúlveda, A. ; Opazo, M. ; Sáez, D. (s.f.). *El docente universitario: capacidades pedagógicas para hacer clases, percepción de sus protagonistas*. REXE: Revista de Estudios y Experiencias en Educación, 13() 67-80. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243131249005>

UNESCO (2007). *Evaluación del desempeño docente y carrera profesional docente: una panorámica de América y Europa*. Santiago. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO SOBRE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) colega:

Estamos realizando una investigación que busca relacionar la Evaluación de desempeño docente con el clima institucional en la I.E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma. La encuesta es anónima. Lee detenidamente cada uno de los enunciados y contesta con sinceridad. Se agradece anticipadamente su apoyo.

Luego la lectura marca con una X la alternativa con la que te identifiques:

Nunca A veces Casi siempre Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS					
1	Realiza la planificación curricular de manera adecuada y oportuna.				
2	Demuestra dominio de su especialidad y/o área curricular				
3	La planificación responde a los intereses y necesidades de aprendizaje de los estudiantes				
4	Selecciona las estrategias metodológicas en coherencia con los contenidos de aprendizaje.				
5	Recibe orientación adecuada y oportuna para la planificación curricular				
6	En la institución se promueve el trabajo colegiado y se consensuan acuerdos en beneficio de los equipos de trabajo				
7	Incorpora en su planificación recursos tecnológicos acordes a los intereses y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.				
8	Realiza actividades de autoformación y/o círculos de interaprendizaje.				
9	Su práctica pedagógica diaria va acompañada de la reflexión e innovación.				
10	Comparte información sobre su especialidad u otros de interés ligados a las actividades propias del área curricular que enseña				
ENSEÑANZA					
11	Explora los saberes previos de los estudiantes.				
12	Atiende a los intereses y necesidades de aprendizajes de sus estudiantes durante el desarrollo de la sesión.				

13	Considera que las estrategias metodológicas que emplea en su práctica pedagógica habitual son actualizadas y responden a la demanda de los estudiantes.				
14	Utiliza recursos TICs en el desarrollo de su sesión de aprendizaje.				
15	Considera que las actividades de aprendizaje previstas promueven el interés e involucramiento del estudiante.				
16	Considera que promueve el trabajo en equipo.				
17	Promueve en los estudiantes la reflexión sobre la utilidad o importancia de lo aprende.				
18	Considera que promueve en los estudiantes la creatividad, y el pensamiento crítico.				
	COMPROMISO DOCENTE				
19	Muestra apertura, tolerancia y respeto por las acciones de acompañamiento y monitoreo para la mejora de su práctica pedagógica.				
20	El monitor y/o acompañante pedagógico facilita el diálogo mostrando una actitud asertiva y empática.				
21	Considera que monitor y/o acompañante pedagógico aporta a la mejora de su práctica pedagógica				
22	Al término de las sesiones de aprendizaje realiza la autorreflexión de su práctica pedagógica.				
23	Utiliza instrumentos para registrar las reflexiones sobre su práctica pedagógica cotidiana.				
24	Comparte con sus pares los resultados de la reflexión sobre su práctica pedagógica.				
25	Considera Ud. que la evaluación de desempeño docente es una oportunidad para le reflexión y mejora de la práctica pedagógica.				
26	Considera que la evaluación del desempeño docente es indispensable para mejorar la calidad de la enseñanza.				
27	Participa en jornadas de trabajo colegiado para la planificación curricular y otras afines.				
28	Participa activamente en actividades extracurriculares que promueve la institución.				
29	Motiva a sus colegas a participar activamente en actividades extracurriculares que promueve la institución.				

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA MEDIR LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la Evaluación de desempeño docente
2) Autor: Adaptación:	Ofelia Brenilda Lockuan Lavado
3) N° de ítems	29
4) Administración	Individual
5) Duración	45 minutos
6) Población	59 docentes
7) Finalidad	Medir la evaluación de desempeño docente de los docentes de la I.E. Mariscal Luzuriaga del distrito y provincia de Casma, 2017.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	Este cuestionario evalúa dos dimensiones: I. Capacidades pedagógicas (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10); II. Enseñanza (ítems 11,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18) III. Compromiso docente (19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29). Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la evaluación de desempeño docente de los docente de I.E. Mariscal Luzuriaga del distrito y provincia de Casma, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 docentes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,980 y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de 0.882, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es de alta confiabilidad.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en educación secundaria y con experiencia en la materia.</p>
11) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: nunca [1], a veces: [2], casi siempre: [3] y siempre: [4]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los docentes para efectos del análisis de resultados.

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado(a) colega:

Estamos realizando una investigación que busca relacionar la Evaluación de desempeño docente con el clima institucional en la I.E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma. La encuesta es anónima. Lee detenidamente cada uno de los enunciados y contesta con sinceridad. Se agradece por anticipado su apoyo.

Luego la lectura marca con una X la alternativa con la que te identifiques:

Nunca A veces Casi siempre Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
HABILIDADES INTERPERSONALES					
1	La comunicación entre docentes y directivos es cordial y respetuosa.				
2	Se muestra predispuesto al dialogo.				
3	Mantiene un buen nivel de comunicación con los padres de familia respecto al logro de aprendizaje de los estudiantes				
4	Los directivos promueven espacios de comunicación entre docentes y padres de familia				
5	La comunicación con sus estudiantes es cordial y afectuosa respetando sus derechos e integridad como persona humana.				
6	Los docentes respetan y hacen respetar los acuerdos consensuados como reflejo del espíritu democrático.				
7	Se difunde oportunamente las decisiones consensuadas en las que participa en favor de la institución.				
8	El equipo directivo comunica oportunamente sobre las acciones y/o actividades que se realizan.				
PARTICIPACIÓN					
9	En la institución se promueve el trabajo colegiado y se consensuan acuerdos en beneficio de los equipos de trabajo.				
10	Propone ideas novedosas para mejorar propuesta de actividades y/o proyectos para la mejora institucional.				
11	Participa Ud. en la toma de decisiones importantes que involucra la buena				

N°	ÍTEMS	1	2	3	4
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	marcha de la institución.				
12	Expresa sus opiniones o ideas de manera constructiva.				
13	Sus opiniones son tomadas en cuenta como aporte para la resolución de problemas				
	SATISFACCIÓN				
14	Se siente Ud. conforme de laborar en la institución.				
15	Considera Ud. que el servicio educativo que se brinda es de calidad.				
16	La institución le brinda todas las facilidades (recursos, medios y materiales, etc.) para desarrollar su labor pedagógica.				
17	El ambiente de trabajo es propicio y lo motiva a la mejora profesional.				
18	La institución facilita un espacio adecuado para el desarrollo de las actividades.				
19	Su trabajo es reconocido por los directivos.				
20	Los padres de familia y estudiantes están conformes con su labor pedagógica.				
21	La institución cuenta con una buena imagen y reconocimiento de la comunidad educativa.				
22	En la institución se ofrecen soluciones inmediatas a los problemas y/o necesidades presentadas.				
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL				
23	Difunde los logros obtenidos por los miembros de la comunidad educativa.				
24	Se involucra activamente en tareas, jornadas o actividades que benefician a la institución dejando de lado las diferencias con sus colegas y/o directivos				
25	Los directivos realizan gestiones ante organizaciones públicas o privadas en beneficio de la institución				
26	Los docentes contribuyen con gestiones ante organizaciones públicas o privadas en beneficio de la institución				

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el Clima institucional.
13) Autor: Adaptación:	Ofelia Brenilda Lockuan Lavado
14) N° de ítems	26
15) Administración	Individual
16) Duración	45 minutos
17) Población	59 docentes
18) Finalidad	Evaluar el clima institucional de la I.E. Mariscal Luzuriaga del distrito y provincia de Casma, 2017.
19) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
20) Codificación:	Este cuestionario evalúa dos dimensiones: I. Habilidades interpersonales (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8); II. Participación (ítems 9, 10, 11, 12, 13); III. Satisfacción (ítems 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22); IV. Identidad institucional (ítems 23, 24, 25, 26). Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cuatro dimensiones.
21) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el clima institucional de los docente de I.E. Mariscal Luzuriaga del distrito y provincia de Casma, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 docentes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.899 y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de $r = 0.809$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en educación secundaria y con experiencia en la materia.</p>
22) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: nunca [1], a veces: [2], casi siempre: [3] y siempre: [4]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los docentes para efectos del análisis de resultados.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma, 2017.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre evaluación de desempeño docente y clima institucional.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES																																																									
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta																																																											
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO																																																										
Clima institucional	Habilidades interpersonales	Demuestra apertura para una comunicación fluida.	La comunicación entre docentes y directivos es cordial y respetuosa.					X				X																																																													
			Se muestra predispuesto al dialogo.														X				X																																																				
			Mantiene un buen nivel de comunicación con los padres de familia respecto al logro de aprendizaje de los estudiantes,																						X				X																																												
			Los directivos promueven espacios de comunicación entre docentes y padres de familia,																														X				X																																				
		Actúa con respeto y tolerancia.	La comunicación con sus estudiantes es cordial y afectuosa respetando sus derechos e integridad como persona humana.																																						X				X																												
			Los docentes respetan y hacen respetar los acuerdos consensuados como reflejo del espíritu democrático.																																															X				X																			
		Comunica oportunamente la toma de decisiones	Se difunde oportunamente las decisiones consensuadas en las que participa en favor de la institución.																																																							X				X											
			El equipo directivo comunica oportunamente sobre las acciones que se realizan o las decisiones que se toman																																																																X				X		

	Participación	Promueve trabajo colegiado	En la institución se promueve el trabajo colegiado y se consensuan acuerdos en beneficio de los equipos de trabajo.					X		X		X		X					
			Propone ideas novedosas para mejorar propuesta de actividades y/o proyectos para la mejora institucional.									X		X					
		Demuestra capacidad para la toma de decisiones.	Participa Ud. en la toma de decisiones importantes que involucra la buena marcha de la institución.								X		X		X		X		
			Expresa sus opiniones o ideas de manera constructiva.											X		X			
			Sus opiniones son tomadas en cuenta como aporte para la resolución de problemas											X		X			
		Satisfacción	Demuestra sentido de pertenencia.	Se siente Ud. conforme de laborar en la institución.								X		X		X		X	
	Considera Ud. que el servicio educativo que se brinda en la institución es de calidad.							X		X									
	Demuestra motivación		La institución le brinda todas las facilidades (recursos, medios y materiales, etc) para desarrollar su labor pedagógica.					X		X				X		X			
			El ambiente de trabajo es propicio y lo motiva a la mejora profesional.								X				X				
			La institución facilita un espacio adecuado para el desarrollo de las actividades.								X				X				
	Contribuye a la buena imagen		Su trabajo es reconocido por los directivos.					X		X				X		X			
			Los padres de familia y estudiantes están conformes con su labor pedagógica.								X				X				
			La institución cuenta con una buena imagen y reconocimiento de la comunidad educativa.								X				X				
		En la institución se ofrecen soluciones inmediatas a los problemas y/o necesidades presentadas.					X					X							

	Identidad institucional	Demuestra identificación con la institución.	Difunde los logros obtenidos por los miembros de la comunidad educativa.									X		X					
Se involucra activamente en tareas, jornadas o actividades que benefician a la institución dejando de lado las diferencias con sus colegas y/o directivos										X			X						
Identifica capacidad de gestión.		Los directivos realizan gestiones ante organizaciones públicas o privadas en beneficio de la institución.							X			X							
		Los docentes contribuyen con gestiones ante organizaciones públicas o privadas en beneficio de la institución.							X			X							
Evaluación de desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Planifica el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Realiza la planificación curricular de manera adecuada y oportuna.									X		X					
			La planificación responde a los intereses y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.								X			X					
			Selecciona las estrategias metodológicas en coherencia con los contenidos de aprendizaje.								X			X					
			Incorpora en su planificación recursos tecnológicos acordes a los intereses y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.								X			X					
		Comparte acciones de formación docente.	En la institución se promueve el trabajo colegiado y se consensuan acuerdos en beneficio de los equipos de trabajo						x					X		X			
			Recibe orientación adecuada y oportuna para la planificación curricular											X		X			
			Realiza actividades de autoformación y/o círculos de interaprendizaje.									X			X				
			Demuestra dominio de su especialidad y/o área curricular.											X		X			
			Comparte información sobre su especialidad u otros de interés ligados a las actividades propias del área curricular que enseña.												X		X		

			Su práctica pedagógica diaria va acompañada de la reflexión e innovación.																		
Enseñanza	Promueve aprendizajes de calidad.	Explora los saberes previos de los estudiantes.								X		X		X							
		Atiende a los intereses y necesidades de aprendizajes de sus estudiantes durante el desarrollo de la sesión.										X		X							
		Considera que las estrategias metodológicas que emplea en su práctica pedagógica habitual son actualizadas y responden a la demanda de los estudiantes.										X		X							
	Aplica recursos didácticos	Utiliza recursos TICs en el desarrollo de su sesión de aprendizaje.								X		X		X							
	Promueve la reflexión de los aprendizajes	Considera que promueve el trabajo en equipo.										X		X							
		Promueve en los estudiantes la reflexión sobre la utilidad o importancia de lo aprende.										X		X							
Considera que promueve en los estudiantes la creatividad, y el pensamiento crítico.									x				x								
Compromiso docente	Acoge acompañamiento o pedagógico ...	Muestra apertura, tolerancia y respeto por las acciones de acompañamiento y monitoreo para la mejora de su práctica pedagógica.								x		x		x							
		El monitor y/o acompañante pedagógico facilita el diálogo mostrando una actitud asertiva y empática.																			
		Considera que monitor y/o acompañante pedagógico aporta a la mejora de su práctica pedagógica																			
	Practica la evaluación crítica reflexiva	Al término de las sesiones de aprendizaje realiza la autorreflexión de su práctica pedagógica.								x			x								

		Utiliza instrumentos para registrar las reflexiones sobre su práctica pedagógica cotidiana.									x		x				
		Comparte con sus pares los resultados de la reflexión sobre su práctica pedagógica.										x		x			
		Considera Ud. que la evaluación de desempeño docente es una oportunidad para la reflexión y mejora de la práctica pedagógica.											x		x		
		Considera que la evaluación del desempeño docente es indispensable para mejorar la calidad de la enseñanza.											x		x		
	Contribuye en el logro de objetivos institucionales	Participa en jornadas de trabajo colegiado para la planificación curricular y otras afines.											x		x		
		Participa activamente en actividades extracurriculares que promueve la institución.						x					x		x		
		Motiva a sus colegas a participar activamente en actividades extracurriculares que promueve la institución.											x		x		


Luis Enrique Ita Sevilla
 DNI. 40035616

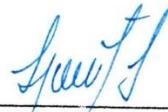
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Questionario para evaluación de desempeño docente y clima institucional.
OBJETIVO : Validar el instrumento de recolección de datos.
DIRIGIDO A : Docentes del nivel secundaria de la I.E "Mariscal Luzuriaga" de Casma.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ita Sevillano Luis Enrique.
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Educación


Luis Enrique Ita Sevillano.
DNI. 40635616

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma, 2017.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre evaluación de desempeño docente y clima institucional.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Clima institucional	Habilidades interpersonales	Demuestra apertura para una comunicación fluida.	La comunicación entre docentes y directivos es cordial y respetuosa.					X		X		X			X				
			Se muestra predispuesto al dialogo.									X			X				
			Mantiene un buen nivel de comunicación con los padres de familia respecto al logro de aprendizaje de los estudiantes,											X			X		
			Los directivos promueven espacios de comunicación entre docentes y padres de familia,											X			X		
		Actúa con respeto y tolerancia.	La comunicación con sus estudiantes es cordial y afectuosa respetando sus derechos e integridad como persona humana.											X			X		
			Los docentes respetan y hacen respetar los acuerdos consensuados como reflejo del espíritu democrático.											X			X		
		Comunica oportunamente la toma de decisiones	Se difunde oportunamente las decisiones consensuadas en las que participa en favor de la institución.											X			X		
			El equipo directivo comunica oportunamente sobre las acciones que se realizan o las decisiones que se toman											X			X		

	Participación	Promueve trabajo colegiado	En la institución se promueve el trabajo colegiado y se consensuan acuerdos en beneficio de los equipos de trabajo.					X		X		X		X					
			Propone ideas novedosas para mejorar propuesta de actividades y/o proyectos para la mejora institucional.									X		X					
		Demuestra capacidad para la toma de decisiones.	Participa Ud. en la toma de decisiones importantes que involucra la buena marcha de la institución.								X		X		X		X		
			Expresa sus opiniones o ideas de manera constructiva.											X		X			
			Sus opiniones son tomadas en cuenta como aporte para la resolución de problemas											X		X			
		Satisfacción	Demuestra sentido de pertenencia.	Se siente Ud. conforme de laborar en la institución.								X		X		X		X	
	Considera Ud. que el servicio educativo que se brinda en la institución es de calidad.							X		X									
	Demuestra motivación		La institución le brinda todas las facilidades (recursos, medios y materiales, etc) para desarrollar su labor pedagógica.					X		X				X		X			
			El ambiente de trabajo es propicio y lo motiva a la mejora profesional.								X				X				
			La institución facilita un espacio adecuado para el desarrollo de las actividades.								X				X				
	Contribuye a la buena imagen		Su trabajo es reconocido por los directivos.					X		X				X		X			
			Los padres de familia y estudiantes están conformes con su labor pedagógica.								X				X				
La institución cuenta con una buena imagen y reconocimiento de la comunidad educativa.							X							X					
En la institución se ofrecen soluciones inmediatas a los problemas y/o necesidades presentadas.						X					X								

	Identidad institucional	Demuestra identificación con la institución.	Difunde los logros obtenidos por los miembros de la comunidad educativa.									X		X					
Se involucra activamente en tareas, jornadas o actividades que benefician a la institución dejando de lado las diferencias con sus colegas y/o directivos										X		X							
Identifica capacidad de gestión.		Los directivos realizan gestiones ante organizaciones públicas o privadas en beneficio de la institución.									X		X						
		Los docentes contribuyen con gestiones ante organizaciones públicas o privadas en beneficio de la institución.									X		X						
Evaluación de desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Planifica el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Realiza la planificación curricular de manera adecuada y oportuna.										X		X				
			La planificación responde a los intereses y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.											X		X			
			Selecciona las estrategias metodológicas en coherencia con los contenidos de aprendizaje.												X		X		
			Incorpora en su planificación recursos tecnológicos acordes a los intereses y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.												X		X		
		Comparte acciones de formación docente.	En la institución se promueve el trabajo colegiado y se consensuan acuerdos en beneficio de los equipos de trabajo							X					X		X		
			Recibe orientación adecuada y oportuna para la planificación curricular												X		X		
			Realiza actividades de autoformación y/o círculos de interaprendizaje.												X		X		
			Demuestra dominio de su especialidad y/o área curricular.												X		X		
			Comparte información sobre su especialidad u otros de interés ligados a las actividades propias del área curricular que enseña.												X		X		

			Su práctica pedagógica diaria va acompañada de la reflexión e innovación.										X		X		
Enseñanza	Promueve aprendizajes de calidad.	Explora los saberes previos de los estudiantes.						X	X				X		X		
		Atiende a los intereses y necesidades de aprendizajes de sus estudiantes durante el desarrollo de la sesión.								X		X					
		Considera que las estrategias metodológicas que emplea en su práctica pedagógica habitual son actualizadas y responden a la demanda de los estudiantes.								X		X					
	Aplica recursos didácticos	Utiliza recursos TICs en el desarrollo de su sesión de aprendizaje.							X				X		X		
	Promueve la reflexión de los aprendizajes	Considera que promueve el trabajo en equipo.								X		X					
		Promueve en los estudiantes la reflexión sobre la utilidad o importancia de lo aprende.								X		X					
		Considera que promueve en los estudiantes la creatividad, y el pensamiento crítico.								x		x					
	Compromiso docente	Acoge acompañamiento pedagógico	Muestra apertura, tolerancia y respeto por las acciones de acompañamiento y monitoreo para la mejora de su práctica pedagógica.							x				x		x	
El monitor y/o acompañante pedagógico facilita el diálogo mostrando una actitud asertiva y empática.																	
Considera que monitor y/o acompañante pedagógico aporta a la mejora de su práctica pedagógica																	
Practica la evaluación crítica reflexiva		Al término de las sesiones de aprendizaje realiza la autorreflexión de su práctica pedagógica.						x		x		x					

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario sobre evaluación de desempeño docente
OBJETIVO : Validar el instrumento de recolección de datos.
DIRIGIDO A : Docentes del nivel secundario de la I.E. "Mariscal Luzuriaga" de Casma.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

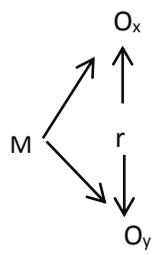
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Yarlequé Gonzales Tania Lorena
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Educación


Tania Lorena Yarlequé Gonzales
DNI... 32109885

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

“Influencia de la evaluación de desempeño docente y clima institucional en la I.E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma, 2017”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Metodología	
¿Cuál es la influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional en la I.E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma en el año 2017?	GENERAL	GENERAL	Evaluación de desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Planifica el proceso de enseñanza- aprendizaje.	1,2,3, 4, 5	Evaluación de desempeño docente -Teorías -Principios -Propósitos -Modelos -Dimensiones	Tipo de estudio: Básica, descriptiva, no experimental Diseño Correlacional 	
	Determinar el grado de influencia entre la evaluación de desempeño docente y el clima institucional en la I.E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma en el año 2017	H ₁ : Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño docente y el clima institucional en la I.E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma en el año 2017			Demuestra dominio disciplinar y pedagógico.	6,7,8,9 10			
				H ₀ : No existe relación significativa entre la evaluación de desempeño docente el clima institucional en la I.E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma en el año 2017	Enseñanza	Promueve aprendizajes de calidad.			11, 12, 13, 14
						Aplica recursos didácticos.			15, 16, 17
						Promueve la reflexión de los aprendizajes			18
					Compromiso docente	Participa de reflexión de la evaluación			19,20 21,22, 23, 24,25, 26
			Contribuye en el logro de objetivos institucionales			27, 28, 29			
	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICAS	Clima institucional	Habilidades interpersonales	Demuestra apertura para una comunicación fluida.	1,2,3,4,	Clima institucional Habilidades interpersonales Participación satisfacción Motivación Identidad	Población muestral: 59 docentes. Muestreo -Técnicas de recolección de datos. .Encuestas -Instrumentos: .Cuestionario. .Validación y confiabilidad del instrumento -Métodos de análisis de datos.	
	Describir la relación entre la evaluación de desempeño docente en las habilidades interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.	H ₁ : Existe relación significativa entre evaluación de desempeño docente y las habilidades interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.			Actúa con respeto y tolerancia	5,6			
						Comunica oportunamente la toma decisiones.			7,8
Participación					Promueve trabajo colegiado.	9,10			
Satisfacción					Demuestra sentido de pertenencia	14, 15,16			
	Demuestra motivación	17,18,19, 20,							

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Metodología
	Determinar el grado de influencia de la evaluación de desempeño docente y el grado de satisfacción de los docentes en la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.	H ₂ : Existe relación significativa entre evaluación de desempeño docente y el grado de satisfacción de los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.			Contribuye a la buena imagen	21,22		
	Determinar las características de la evaluación de desempeño docente y la identidad institucional de los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.	H ₄ : Existe relación significativa entre clima institucional y las capacidades pedagógicas en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.		Identidad institucional	Demuestra identificación con la institución	23,24,		
	Evaluar la relación entre clima institucional y las capacidades pedagógicas en los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.	H ₅ : Existe relación significativa entre clima institucional y la enseñanza de los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.			Identifica capacidad de gestión.	25, 26		
		H ₆ : Existe relación significativa entre clima institucional y el compromiso docente de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.						

Anexo 3

Autorización de la ejecución de la investigación

I.E. MARISCAL LUZURIAGA	
01	27/4
EXP. N°	798

"Año del buen servicio al ciudadano"

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. "MARISCAL LUZURIAGA" DE CASMA.
PRESENTE.

OFELIA BRENNILDA LOCKUAN LAVADO,
identificada con DNI No 32110345 con domicilio real
en Prolongación Reyna No 137 del distrito y provincia
de Casma; a Ud. con el debido respeto digo:

Que, siendo docente de la prestigiosa casa de estudios que Ud. dirige y estando en vías de formulación y aplicación de la tesis para optar el Grado de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa en la Universidad "César Vallejo", que se denomina "Influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma, 2017", motivo por el cual solicito a Ud. se me extienda la AUTORIZACIÓN de la ejecución de la mencionada investigación mediante el correspondiente acto resolutivo.

POR TANTO:

Ruego a Ud. acceder a lo solicitado por ser de justicia.

Casma, 26 de abril de 2017


Br. OFELIA BRENNILDA LOCKUAN LAVADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 48 -2017-UGEL-C-I.E."ML"-DIR

Casma, 2 de mayo de 2017

Visto el Expediente N° 798 -2017, que se acompaña con un (01) folio, presentado por la Prof. Ofelia Brenilda Lockuán Lavado del nivel secundaria de la I.E. "Mariscal Luzuriaga", quien solicita la respectiva Resolución Directoral de Autorización para llevar a cabo la ejecución de su trabajo de Investigación denominado: **"Influencia de la Evaluación de Desempeño Docente en el Clima Institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma -2017"**, y;

CONSIDERANDO:

Que, siendo necesario aplicar la ejecución del trabajo de Investigación denominado: **"Influencia de la Evaluación de Desempeño Docente en el Clima Institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma -2017"**, debido a optar el Grado de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa en la "Universidad Cesar Vallejo", la docente solicitante Ofelia Brenilda Lockuán Lavado del nivel secundaria: la cual es procedente de acuerdo a normas legales.

De conformidad con la Ley N° 28044, Ley General de Educación, D.S.N° 011-2012-ED, Reglamento de la Ley General de Educación, D.S.N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial; R.M.N° 0440-2008-ED que Aprueba el Diseño Curricular Nacional de E.B.R. y demás normas vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1º.- AUTORIZAR la Ejecución del trabajo de Investigación denominado: **"Influencia de la Evaluación de Desempeño Docente en el Clima Institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma -2017"**, de la Prof. Ofelia Brenilda Lockuán Lavado del Nivel Secundaria.

Regístrese, Comuníquese y Archívese




Mag. Whión E. Tuya León
DIRECTOR

CONSENTIMIENTO INFORMADO

HOJA DE INFORMACIÓN

Título de la investigación:

“Influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma, 2017”

Investigadora: Br. Ofelia Brenilda Lockuán Lavado

Institución Educativa donde se realizará el estudio: I.E. “Mariscal Luzuriaga” de Casma.

Nombres y apellidos del participante:

.....

Me dirijo a usted para informarle sobre un estudio de investigación, en el que se le invita a participar. Antes de decidir si participa o no debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Si durante la lectura tiene alguna duda cuenta con absoluta libertad para preguntar, ya que estoy a su disposición para aclararle todas sus dudas.

Una vez que haya leído el estudio y si usted desea participar, le ruego que firme la hoja de consentimiento (al final del documento), de la cual se le entregará una copia firmada y fechada.

Agradecerle de antemano su atención.

Casma, mayo de 2017



Br. Ofelia Brenilda Lockuán Lavado

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Determinar el grado de influencia entre evaluación de desempeño docente y el clima institucional atención en la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2017.

PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO

En caso de aceptar participar en el estudio se le solicitará rellenar dos cuestionarios con preguntas sobre evaluación de desempeño docentes y clima institucional.

ACLARACIONES

- Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
- En caso de no aceptar participar no habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted.
- Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee.
- No recibirá pago por su participación.
- En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo.
- Toda la información obtenida en este estudio será mantenida con estricta confidencialidad por el investigador.
- Si considera oportuno participar y así lo desea, deberá firmar el Consentimiento Informado anexo a este documento, entregarlo, y posteriormente podrá cumplimentar el cuestionario.
- Una vez que se hayan analizado los datos, el estudio se redactará y podrá ser enviado para publicar. En el informe, mediante los datos, no será posible su identificación. Si lo desea puede solicitar una copia del informe definitivo al investigador. Todos los datos se archivarán en un lugar seguro.

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Influencia de la evaluación de desempeño docente en el clima institucional en la I.E. Mariscal Luzuriaga de Casma, 2017”

Investigadora:

Br. Ofelia Brenilda Lockuán Lavado

Confirmando que he leído y comprendido la información que se me ha entregado para el estudio mencionado anteriormente y que mis preguntas han sido respondidas.

He sido informado y he entendido que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos conservando el anonimato y la confidencialidad.

Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

Expreso mi conformidad en participar en este estudio de investigación.

Casma, mayo de 2017.

.....
DNI N°.....

BASE DE DATOS

Variable 1: Evaluación de desempeño docente

Código	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS										ENSEÑANZA								COMPROMISO DOCENTE										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3
2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3
3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
5	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2
7	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
8	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2
9	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
10	3	4	3	2	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3
11	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
12	4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3
13	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
15	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3
16	4	4	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	1	1
17	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	2	2
19	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
20	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4
21	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	4	2	4	2	4	3	2	2	4	3	4	3
22	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
23	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2
24	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
25	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3
26	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2
27	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4
28	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3
29	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2
30	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
32	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
34	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2
35	4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3
36	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3
37	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2
38	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
39	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3
40	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2
41	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
42	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	4
44	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	1	2	4	3	3	2	2	1	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4
45	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3
46	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2
47	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
48	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
49	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3
50	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3
51	3	4	3	2	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3
52	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3
54	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
55	4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3
56	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
57	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2
58	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4
59	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	1	2	4	3	3	2	2	1	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4
TOTAL																													

BASE DE DATOS

Variable 2: Clima institucional

Código	HABILIDADES INTERPERSONALES								PARTICIPACIÓN					SATISFACCIÓN								IDENTIDAD INSTITUCIONAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	
5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
6	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
7	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	
8	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
9	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	
10	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
11	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	
12	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3	2	3	4	1	1	
14	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	
15	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
16	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	
17	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	
18	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3	2	3	4	1	1	
20	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	
21	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	
22	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	3	2	4	4	3	2	
23	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
24	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
25	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	
26	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	
27	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
28	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
29	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
30	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	
31	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	
32	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	
33	2	3	4	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
34	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	
35	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	3	1	2	3	2	2	4	3	
36	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	
37	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
38	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	
39	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
40	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3	2	3	4	1	1	
41	3	4	2	1	3	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	
42	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	
43	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	
44	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	2	
45	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	
46	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3	1	3	4	1	1	
47	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	
48	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	2	2	
49	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	3	2	4	4	3	2	
50	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
51	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	
52	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	
52	2	3	4	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
54	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
55	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
56	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	
57	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
58	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	
59	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
TOTAL																											

