



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner”, Cusco – 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en administración de la educación**

AUTORES:

Mg. Cunza Escalante, Matilde Angélica

Mg. Idme Condori, Haydee

ASESORA

Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Página del jurado

Doctor Manuel Pérez Azahuanche

PRESIDENTE

Doctora Patricia Del Pilar Moreno Torres

SECRETARIO

Doctora Flor Fanny Santa Cruz Terán

VOCAL

Dedicatoria

A nuestras familias, que son la razón y fuerza del corazón para seguir en el sendero educativo y superación.

LAS AUTORAS

Agradecimiento

A la Escuela de Post Grado de la Universidad "César Vallejo" por su dedicación y entrega a la causa educativa, la misma que se viene plasmando en la formación de los profesionales de la educación, que año a año egresa de ésta Universidad.

A nuestros distinguidos profesores que supieron inculcarnos lo mejor de sus conocimientos, con cuyas armas y herramientas del quehacer educativo, haremos frente al atraso y el sub desarrollo de nuestros pueblos.

A nuestra Asesora por las orientaciones y observaciones que supo alcanzarnos para el mejoramiento y la optimización del presente trabajo de investigación.

A todos y cada uno de las personas que en el transcurso del presente trabajo de investigación, nos brindaron su apoyo y su voz de aliento amigable y fraternal.

LAS AUTORAS

Declaratoria de autenticidad

Yo, Angélica Cunza Escalante, estudiante del Programa de Doctorado en administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017.

Presentada, en 130 folios para la obtención del grado académico de doctor en administración es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

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

Trujillo, 26 de abril de 2017


Datos y firma escaneada

DNI 2385579

Declaratoria de autenticidad

Yo, Haydee Idme Condori, estudiante del Programa de Doctorado en administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017.

Presentada, en 130 folios para la obtención del grado académico de doctor en administración es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

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

Trujillo, 26 de abril de 2017



Datos y firma escaneada

- DNI 01563652

Presentación

Señores miembros del jurado a continuación les presento la Tesis: Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017, cuyo objetivo es determinar Influencia del clima institucional en el desempeño docente, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado Académico de Doctor en administración de la educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras

Índice

	Pag.
Página del Jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaratoria de autenticidad	5
Presentación	7
Índice	8
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I INTRODUCCIÓN	12
Realidad Problemática	16
Trabajos previos	18
Teorías relacionadas al tema	23
Formulación del problema	52
Justificación del estudio	53
Hipótesis	55
Objetivos	55
II. MÉTODO	56
Diseño de Investigación	56
Variables, operacionalización	57
Población y muestra	63
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	64
Métodos de análisis de datos	66
Aspectos éticos	67
III. RESULTADOS	80
IV. DISCUSIÓN	83
V. CONCLUSIÓN	86
VI. RECOMENDACIONES	87
VII. PROPUESTA	88
VIII. REFERENCIAS	100

ANEXOS

105

Anexo 1: Instrumentos

Anexo 2: Validación de los instrumentos

Anexo 3: Matriz de consistencia

Anexo 4: Plan de mejora

Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente, de la Institución educativa Clorinda Matto de Turner de Cusco, Perú. Se realizó un estudio acorde a las investigaciones descriptivas con un diseño correlacional causal, la muestra de 80 docentes. La recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios; uno para cada variable, la confiabilidad de los instrumentos que fueron validados por juicio de expertos y mediante la prueba del Alpha de Cronbach. Los resultados arrojaron que la prueba chi cuadrado de Pearson 40.381 y p-valor (Sig.) es de 0.000 es menor que 0.05, lo cual, indica que el clima institucional está relacionado con el desempeño docente. Nuestra hipótesis general, por tanto ha sido confirmada y se niega la hipótesis nula.

El desempeño y la productividad de un trabajador esta en relación con un Buen ambiente de trabajo, que conllevan a su satisfacción con el empleo, y lo motivan a mejorar su labor.

Se concluye que el clima institucional influye en el desempeño docente.

Palabras Clave: Clima Institucional; Desempeño Docente.

ABSTRACT

The objective of the present study is to determine the influence of the institutional climate on the teaching performance of the Educational Institution Clorinda Matto de Turner of Cusco, Peru. A study of descriptive research was designed with a causal correlational design, the sample of 80 teachers. The data collection was obtained through two questionnaires; One for each variable, the reliability of the instruments that were validated by expert judgment and by the Cronbach Alpha test. The results showed that the Chi-square test of Pearson 41.134 and p-value (Sig.) Is 0.000 is less than 0.05, which,

It is indicated that the institutional climate is related to the educational performance. Our general hypothesis has therefore been confirmed and the null hypothesis denied.

The performance and productivity of a worker is in relation to a Good work environment, which lead to their satisfaction with employment, and motivate them to improve their work.

It is concluded that the institutional climate influences teacher performance

Keywords: Institutional Climate; Teaching Performance.

I INTRODUCCIÓN

El clima institucional es un factor que tiene influencia directa en la calidad educativa, siendo este una herramienta fundamental para mejorar la gestión educativa; por lo tanto el clima institucional y la gestión influyen en el logro de los compromisos de gestión, y los estándares educativos que establecen la ruta del proceso enseñanza aprendizaje.

El clima institucional es un aspecto que determina desempeño docente, en función de un trabajo colaborativo, colegiado y organizado que se desarrolla en cada institución, en consecuencia el clima institucional determinara las relaciones interpersonales de los actores educativos, además de los niveles de mejoramiento de la institución educativa.

Un clima adecuado, genera en el personal, integración, motivación, participación en las acciones que se tomen, situaciones que permitirán proponer innovaciones apoyarse mutuamente, trabajar en equipo, brindar asistencia y asesoría a los estudiantes, uso de recursos y materiales en forma adecuada al contexto de la institución compartir conocimientos y saberes, así como formar círculos de interaprendizaje para mejorar los resultados académicos.

Para Gibson y colaboradores (1984) afirma, “Que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de la persona, a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella. En consecuencia el Clima tiene injerencia a las situaciones que se presentan en la institución, tiene en cuenta los rasgos de la personalidad de los actores de la institución, estas peculiaridades están determinados por las características, las conductas las actitudes, las aptitudes, el conocimiento la motivación las relaciones sociales entre miembros de la institución (directivos, personal docente y administrativo, estudiantes, padres de familia, comunidad) los valores la idiosincrasia los intereses expectativas, observar todos estos elementos permitirá en ambiente propicio para el cumplimiento de los compromisos de gestión y los objetivos institucionales.

El desempeño docente debe garantizar la pertinencia, eficacia, eficiencia, relevancia y equidad que favorecen el cumplimiento de los objetivos de la educación, siendo elemento fundamental para ello el clima institucional que se genere en la institución; como menciona Valdés Veloz Héctor, (2004). El desempeño docente es el despliegue de capacidades pedagógicas, emocionales, responsabilidad laboral y la naturaleza de las relaciones interpersonales de los docentes con alumnos, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad”. Por este motivo para un buen desempeño docente se requiere de un trabajo colaborativo, toma de decisiones conjuntas, demostrar competencia y conocer los lineamientos que rigen la educación, así como el desarrollo de acciones educativas innovadoras, creativas, en base a la investigación.

Respecto a clima institucional y desempeño docente existen diversos estudios. Es así que en las instituciones educativas se refleja problemas de ruptura de relaciones interpersonales, el trabajo individualizado, confrontamiento y competencia por demostrar superioridad en el trabajo, no existe trabajo organizado, la situación de trabajo de equipo es mínima, así como una inadecuada comunicación, es por lo que se debe proponer una nueva forma de trabajo en la institución basado en un clima apropiado donde todos los actores educativos se sientan parte de la institución, comprometidos profesional, pedagógica y moralmente, interesándose por las necesidades intereses, aspiraciones, habilidades de docentes directivos y alumnos. Para fundamentar nuestro estudio de investigación Bermúdez y Niño (2015), presenta su tesis titulada *“Plan de mejoramiento del clima escolar en el colegio Diego Montaña Cuellar I.E.D”, en la cual concluye que la dimensión relaciones interpersonales: el 80% de los profesores encuestados identifican que las relaciones que se establecen entre docentes y directivos están mediadas por el respeto y la empatía, si bien el trabajo en equipo no es una práctica que haga parte de la cultura institucional asimismo en este contexto Rolando Ramos Nación (2015), con su tesis denominada *“Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015”* cuya conclusión indica Existe correlación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en*

las instituciones educativas de secundaria y Existe correlación significativa entre el clima organizacional y dimensión de enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria.

También podemos considerar a Samuel Saúl Curo Cusi (2014), el título de su tesis “Desempeño Laboral Del Especialista Y Eficiencia Del Área De Gestión Pedagógica De La Unidad Ejecutora 300 - Dirección Regional De Educación Cusco, cuya conclusión principal es; se ha establecido el grado de relación que existe entre el Desempeño Laboral del Especialista y los niveles de Eficiencia, siendo esta relación directa y positiva

En la fundamentación científica se ha tomado en cuenta el aporte de diversos teóricos, que dan relevancia a nuestro estudio de investigación, Chiavenato (1984) señala que el “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. del mismo modo Pulido (2003) señala: “La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciada, como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella. En consecuencia los resultados de la implementación de un clima institucional adecuado irán en incremento de la satisfacción, confianza, de todos los integrantes de la institución y las probabilidades de producción serán mayores en el marco de un trabajo compartido organizado y comprometido.

En relación a la variable desempeño docente, (MINEDU, marco del buen desempeño docente, 2012) Menciona la Necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente en el Perú Las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico. Para efectos de nuestro trabajo: El desempeño docente es el despliegue que el docente hace de sus capacidades profesionales relacionados con la práctica pedagógica que atiendan a la dimensión ética y están vinculadas al currículo, tales como las estrategias de enseñanza-aprendizaje-evaluación, las cuales incluyen actividades, procedimientos, tareas, recursos y medios utilizados por el docente para promover aprendizajes significativos.

Los problemas que se reflejan en las instituciones educativas son debido a la deficiente implementación de las disposiciones y Normas educativas, en las instituciones educativas se observa que existe desmotivación escaso desarrollo de competencias, falta de compromiso, por parte de algunos docentes, por ello nos planteamos la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la influencia del clima institucional en el desempeño docente de la institución educativa Clorinda Matto de Turnes de Cusco? Para contrastar la teoría con la realidad y comprobar nuestros objetivos de estudio nos planteamos la siguiente hipótesis General: El clima institucional influye en el desempeño docente de la institución educativa Clorinda Matto de Turner. De igual modo la presente investigación pretende lograr el siguiente objetivo: Analizar la influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución educativa Clorinda Matto de Turner de cusco,

El presente trabajo se justifica en lo teórico; porque presenta un plan de mejora y provee una perspectiva reflexiva sobre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa en estudio, que va a servir para mejorar la calidad educativa en el desarrollo del desempeño docente. En el aspecto metodológico aporta instrumentos de recolección de datos sometidos al proceso de validez y confiabilidad. En el aspecto social educativo, de acuerdo con los resultados y conclusiones que se obtuvieron va a favor de toda la comunidad educativa para reflexionar y gestionar eficazmente el clima en la institución educativa, para transformarla en una organización innovadora enfocada en el buen desempeño docente por lo cual los estudiantes serán los beneficiados porque recibirán una educación de calidad para el logro de aprendizajes.

1.1 Realidad problemática

La dinámica escolar es de permanente interacción entre los actores educativos, interrelaciones muy necesarias para la buena marcha de la vida institucional y la optimización del trabajo educativo, entre sus diferentes órganos colegiados dentro de la Institución Educativa. Asimismo el cumplimiento de las normas y decretos que emana el Ministerio de Educación, requiere de una adecuada organización de los entes constitutivos de la institución, así como la participación y el compromiso de las personas, en las

actividades institucionales y la satisfacción en el cargo que desempeñan permitan ver los cambios en la práctica de los docentes y en la estructura de la Institución Educativa.

En la institución educativa motivo de estudio se ha podido observar la existencia de docentes que por diferentes motivos no tienen apertura al cambio a la formación permanente e incremento de sus conocimientos y asumir retos actuales que rigen la educación peruana, estas y otras situaciones hacen que exista una ruptura en las relaciones interpersonales influyendo de manera negativa, en consecuencia la ruptura de las relaciones, genera un clima inadecuado, cuyo corolario final es la deficiente preparación de las estudiantes.

La existencia de posiciones contradictorias respecto a una misma forma de trabajo provoca un disloque en las relaciones interpersonales, debido a la poca apertura al diálogo, a los cambios, surge el celo profesional, carencia de creatividad y falta de trabajo en equipo, incidiendo este hecho en un deficiente desempeño en aula, disminuyendo capacidades como la profesional y pedagógica, por la falta de una dinámica organizacional ordenada, en consecuencia la ruptura de las relaciones, genera un clima negativo.

Las institución educativa en estudio está conformada por grupos de personas en la cual se producen interacción de relaciones variadas y específicas llamada clima institucional, esta constituye un factor fundamental para poder lograr un rendimiento satisfactorio en las evaluaciones como la ECE, y en secundaria los egresados no cuentan con el perfil exigido por los estándares educativos y el acceso a las universidades es limitado, recurriendo a una preparación académica.

Las relaciones humanas dentro de la convivencia cotidiana deben ser cuidadas para que no se rompan, este resquebrajamiento hace que decaiga la imagen de la institución, limita su crecimiento, decaimiento de la dinámica organizacional y las personas poco satisfechas con la labor que desempeñan. Las discrepancia en el trabajo por la falta de capacidad organizacional genera la disconformidad de algunos docentes que no aceptan la dinámica organizacional de la institución, por falta de un adecuado liderazgo, faltando a la autoridad pertinente promover la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, docentes que no participan de talleres de formación permanente,

poca asistencia a cursos de actualización, dándose de este modo un ambiente inadecuado no óptimo para el desarrollo de la vida institucional, siendo los mayores perjudicados los niños y todos los entes involucrados en el proceso educativo. Con el presente trabajo se quiere dar a conocer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente identificando las relaciones interpersonales en las diferentes acciones laborales que realizan los docentes y a los directivos en su práctica diaria.

Brunet (1987) menciona que la teoría de la Gestalt afirma que el clima institucional, es determinante en el comportamiento de las personas, en su trabajo, esta aseveración nos lleva a concluir que el clima institucional influye de manera determinante en el desempeño de los docentes, siendo las personas individualidades únicas, el ambiente de trabajo genera un comportamiento particular de cada docente como producto de las percepciones que se observan de todo cuanto ocurre en la institución educativa condicionando los niveles de motivación y rendimiento profesional. El clima institucional condiciona el comportamiento y actuación de cada persona debido a ello cada institución educativa presenta diversos escenarios que la caracterizan y a su vez la diferencian, donde la mayor incidencia está en las relaciones interpersonales que se dan entre los integrantes de la institución, aspecto importante que va a crear un determinado clima.

En consecuencia el clima institucional positivo influye en del desempeño docente, movilizando a los docentes en la preocupación por realizar cursos de actualización para mejorar la practica en el aula, realizar trabajo coordinado y colegiado, el satisfacción por lo que hace como docente, agrado y satisfacción, pero si influye negativamente tanto los docentes como los directivos no trabajaran en forma adecuada, percibiéndose un trabajo individual, no existe compromiso con la visión y misión de la Institución desembocando en un desempeño deficiente tanto de docentes como de directivos, afectando el crecimiento de la institución a nivel académico, trabajadores insatisfechos y estudiantes no preparados .

Teniendo como base la importancia del clima institucional en las Instituciones Educativas se concluye que es necesario determinar el problema.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Bermúdez y Niño (2015), presentan su tesis titulada *“Plan de mejoramiento del clima escolar en el colegio Diego Montaña Cuellar I.E.D”, Venezuela, una población de 130 docentes y una muestra de 90 docentes, los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron encuestas.*

Las conclusiones principales que se llegaron son:

- Dimensión relaciones interpersonales: el 80% de los profesores encuestados identifican que las relaciones que se establecen entre docentes y directivos están mediadas por el respeto y la empatía, si bien el trabajo en equipo no es una práctica que haga parte de la cultura institucional, los docentes solicitan que la institución cree los espacios necesarios para llegar a acuerdos entre los diferentes ciclos académicos acerca de temas curriculares, además de tener la posibilidad de poder discutir los avances y seguimiento que adelanta el equipo de gestión en lo referente al avance de las metas institucionales.
- Dimensión identidad y sentido de pertenencia: los resultados indican que esta dimensión es la que mejor percepción tiene entre los docentes, se destaca que el 95% de los encuestados se sienten orgullosos de realizar esta labor, aunque los resultados muestran que los profesores se sienten identificados con las metas institucionales se contrasta con la visión que tienen ellos referente a que el equipo directivo en cuanto a que consideran que los procesos de divulgación, conocimiento y apropiación del horizonte institucional no es el adecuado.

Licda. Raquel Olaizola, (2012) presenta su tesis titulada *“Gerencia avanzada en educación clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. “DR. Francisco Espejo” España , la población es de 52 docentes y la muestra considerada es el 30% que hacen una cantidad de 19 docentes; los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron encuestas – cuestionarios.*

Las conclusiones principales que se llegaron son:

- Refiriéndose al objetivo n° 1 “Diagnosticar a través de la percepción de los docentes el desempeño gerencial ejercido por el personal directivo de la E.B. Dr. Francisco Espejo” se concluye que el gremio docente de ésta institución percibe las acciones relacionadas con el desempeño gerencial de los directivos como insuficientes, ya que las funciones de los mismos se ven ampliamente influenciadas por los lineamientos emanados por la Secretaría de Educación y Deportes del Estado Carabobo, debilitando así la acción personal y autónoma de la que gozan como personal directivo. Es importante destacar que aunque la mayoría de las funciones gerenciales son realizadas, mientras que la constancia de las mismas no lo es. Los docentes consideran que la presencia del personal directivo en todas las actividades que se desarrollan dentro de la institución, requieren de su presencia efectiva y tomando en cuenta la cantidad de personas en este cargo (6 sub-directoras) es posible que lo hagan, siempre y cuando se distribuyan las funciones de forma equitativa.
- Seguidamente el objetivo específico n° 2, planteó “Identificar los factores que influyen en la efectividad del desempeño gerencial del personal directivo de la E.B. Dr. Francisco Espejo”, sobre el cual se puede decir que son diversas las causas que pueden aminorar la efectividad gerencial en una institución y según los resultados obtenidos se determinó lo siguiente:
El desconocimiento del tipo de clima organizacional predominante: la estructura organizativa y administrativa es el principal factor que determina el clima organizacional, ya que de él dependen las relaciones con los miembros de la organización, al ser una institución dependiente de la gobernación su estructura es formal y mediante este estudio se determinó que el clima organizacional predominante es el autoritario con tendencia a paternalista. Aunque las organizaciones sean formales, existe la posibilidad de establecer en ellas un clima organizacional consultivo y participativo, que en términos generales es lo que persiguen los lineamientos gubernamentales con la integración de las fuerzas vivas a las escuelas.

1.2.2. A nivel nacional

Asteria Albañil-Ordinola (2015), el título de su tesis *“Clima Laboral Y La Participación En La Institución Educativa Enrique López Albújar De Piura”*, Piura

Perú; la población es de 67 docentes y la muestra considerada es el de 60 docentes; los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron encuesta y un cuestionario.

Las conclusiones principales que se llegaron son:

- En la institución existe un clima laboral, con bajos niveles de comunicación del personal docente al interior de la institución educativa, a pesar que como expresa Chiavenato (2007) la comunicación constituye el área principal en el estudio de las relaciones humanas y de los métodos para modificar la conducta humana, sin embargo esta se ve afectada en la institución por dos aspectos fundamentales, en cuanto a la rapidez con que se traslada la información entre profesores y equipo directivo y al respeto que existe entre los miembros de la institución que tiene la media más baja entre el personal de servicio y administrativo con el equipo directivo.
- La evaluación global del clima en opinión de los docentes encuestados va de regular a bueno en la institución, no obstante no es del todo satisfactorio, dado que los factores relevantes del clima laboral como el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo.

Rolando Ramos Nación (2015), el título de su tesis *“Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015”*, Huánuco – Perú, la población es de 15 docentes y la muestra considerada también es 15 docentes; los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron dos encuesta de escala valorativa para clima organizacional y desempeño docente.

Las conclusiones principales que se llegaron son:

- Existe correlación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria de Codo del Pozuzo -

Puerto Inca- Huánuco-2015, con una correlación de Pearson equivalente a 0,97 con una t calculada equivalente a 13,12 y con un nivel de significación de 95%.

- Existe correlación significativa entre el clima organizacional y dimensión de enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria de Codo de Pozuzo – Puerto Inca – Huánuco 2015 con una correlación de Pearson equivalente 0.55 con una t calculada equivalente a 2,31 y con un nivel de significación de 95%

1.2.1. A nivel local

Samuel Saúl Curo Cusi (2014), el título de su tesis “Desempeño Laboral Del Especialista Y Eficiencia Del Área De Gestión Pedagógica De La Unidad Ejecutora 300 - Dirección Regional De Educación Cusco – 2014” Cusco – Perú, la población considerada es de 640 docentes y la muestra considerada también es 194 docentes; los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron encuestas para el acompañamiento pedagógico docente.

Las conclusiones principales que se llegaron son:

- Se ha establecido el grado de relación que existe entre el Desempeño Laboral del Especialista y los niveles de Eficiencia, siendo esta relación directa y positiva, según el coeficiente de correlación $R=0.807$ de Pearson, y predictivo donde en un $R^2=65.1\%$ de la eficiencia del Área de Gestión Pedagógica es posible predecir la eficiencia a través del Desempeño Laboral del Especialista del Área de Gestión Pedagógica de la Unidad Ejecutora 300 - Dirección Regional de Educación Cusco 2014.
- Se ha determinado el grado de relación que existe entre el Acompañamiento Pedagógico que realiza el Especialista y el Desarrollo Institucional del Área de Gestión Pedagógica donde la relación es directa y positiva, según el coeficiente de correlación $R=0.691$ de Pearson, también se afirma que a mayor Acompañamiento Pedagógico que realiza el Especialista se tiene un mejor Desarrollo Institucional del Área de Gestión Pedagógica de la Unidad Ejecutora 300 - Dirección Regional de Educación Cusco 2014.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Fundamento teórico sobre clima institucional.

Para el presente trabajo se ha tomado en cuenta la definición sobre Clima laboral o institucional de Gibson y sus colaboradores (1984) donde afirma, “Que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de la persona, a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella”. Esta afirmación nos permite dar sustento al presente trabajo de investigación por la afirmación de que las personas se comportan de acuerdo al clima que perciben, el nivel de las relaciones de los actores educativos, siendo esta situación un condicionante para el adecuado desempeño en su centro de trabajo.

Según Norma sobre tutoría y orientación educativa Reglamento de EBR y EBA Art. 19°, inciso c y Art. 24°, inciso C. Clima Institucional.

“Es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional”. (Méndez, 2006), De acuerdo con el autor, el clima institucional es percibido por cada persona de manera diferente, de acuerdo a su idiosincrasia, asimismo esto condicionara las interrelaciones que las personas puedan tener al interior de la Institución y en la estructura organizacional, esta percepción particular de la institución va a condicionar el tipo de comportamiento de cada persona..

Según Chiavenato (1984) “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. (...) el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos.” (p.464).” Teniendo en cuenta las diferencias emocionales de las personas, la percepción sobre algunos aspectos del funcionamiento de la institución difieren unas de otras, sobre todo la atmosfera institucional que resulta de su organización propia, reglamento interno, acuerdo formales e informales, y de acuerdo a esta situación las

personas pueden percibir de forma negativa o positiva el clima que se produce en el interior de su institución educativa.

Pulido (2003) señala: “La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella.” (p.77).

El comportamiento de las personas están orientada por su educación y la práctica de valores, y su actuación en el ámbito personal y laboral está determinada por la ética, y la forma de ser de cada una de las personas confabulan para crear un determinado clima en la Institución educativa.

Según Gibson (1990), el Clima Organizacional es “un grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones, son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas de la organización “. De la afirmación de Gibson se desprende de que los sistemas de organización regulan las relaciones entre las personas influyendo en el comportamiento positivo o negativo al interior de la institución.

1.3.2. Denominaciones de clima.

Las variantes sobre el tema la encontramos el soporte teórico del CISE (2007) define:

- A. **Clima organizativo.**-“Está relacionado con la gestión de la organización y el cumplimiento de ellas, con el tipo de liderazgo como de la personalidad de los integrantes”. Esta definición engloba la interrelación de los componentes del clima organizativo como son liderazgo, normas institucionales, y comportamiento de los actores al interior de la organización.

- B. **Clima psicológico.** - CISE indica que la persona interpreta a través de la observación y de su propia percepción sobre el clima que lo rodea. Hay dos dimensiones: estructura objetiva conformada por el tipo de liderazgo, estructura condiciones de trabajo, tipo de producción, es la parte observable evidente a los ojos de los usuarios de la organización etc. La estructura

subjetiva componente psicológico que permite a cada miembro percibir de acuerdo a su propio criterio las peculiaridades de la institución formas de actuar de cada integrante de la organización.

- C. **Clima social.**- La formación socio emocional de las personas influyen de forma determinante en sus relaciones interpersonales y sus actitudes, conductas y percepciones van a estar condicionadas por su formación como persona, y las relaciones sociales se surgen de la convivencia diaria y el nivel de tolerancia entre personas y al interior de la institución.
- D. **Clima emocional.**- La situación emotiva al interior del centro de labor tiene fuerte influencia en el nivel de desempeño, un ambiente de afecto, tolerancia y comunicación abierta son importantes para que los trabajadores sientan satisfacción por lo que hacen, el afecto permite compartir, ser solidario, proactivo, sumir compromisos y mejorar en el trabajo.
- E. **Clima académico.**- Una adecuada formación permanente en servicio, mejora la práctica académica, la asistencia a cursos de actualización, de post grado, y la permanente lectura, permite asumir los cambios que se vienen dando en el sistema educativo, respondiendo en forma competente en la formación de los y las estudiantes y el logro de los estándares educativos.

1.3.3. Base teórica sobre clima institucional.

1.3.3.1 Teorías psicológicas.

Diferentes autores han abordado el tema de Clima Institucional, por la preocupación de aportar ideas para mejorar las relaciones sociales de las personas o conocer las circunstancias de las inadecuadas relaciones entre ellas. y/o resolver problemas de las relaciones sociales entre las personas, la psicología aporta el estudio sobre el comportamiento de los seres humanos, en los diferentes espacios donde su vida, este comportamiento es condicionado por las experiencias educativas y el contexto. en Stephen (2009) refiere de

Maslow que:

“La teoría de la jerarquía de las necesidades planteó la hipótesis que dentro de cada individuo existe una jerarquía de cinco necesidades:

- Fisiológicas.- Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales.
- Seguridad.- Están el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- Sociales.- Afecto sentido de pertenencia, aceptación y amistad.
- Estima.- Quedan incluidos factores de estimulación internas como el respeto de sí, la autonomía y el logro y factores externos de estimulación, como el status, el reconocimiento y la atención.
- Autorrealización.- Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de autorrealización.

Conforme se satisface lo bastante cada uno de estas necesidades, la siguiente se vuelve dominante”. (p.176)

La teoría sostiene que el hombre tiene una jerarquía de necesidades y su conducta está enmarcado en la búsqueda de satisfacción de estas necesidades, la jerarquía comprende necesidades fisiológicas básicas como son las necesidades corporales, necesidades de protección como seguridad y necesidades sociales y afectivas y la autorrealización como aspiración que busca todo ser humano., cabe indicar que esta jerarquía puede variar desde el punto de vista de cada persona , priorizándolos de acuerdo a sus intereses.

La propuesta dada por Maslow sobre la autorrealización refiere sobre el destino de la existencia del ser humano.

En consecuencia una persona que se ha trazado metas y las ha logrado como profesional y se sienta autorrealizado, mostrara seguridad en lo que hace, se sentirá motivado a mejorar su propio desempeño, asumir retos, compartir aprendizajes y aprender de los demás, y la labor realizada será de calidad, favoreciendo el crecimiento de los estudiantes.

1.3.3.2. Teoría de X y Y

De McGregor quien propone dos visiones diferentes de las personas uno de ellos, negativo llamado teoría X y la otra teoría Y positiva esencialmente

que estudia la manera como los gerentes y/o directivos de una institución se relacionan con los empleados “De acuerdo con la teoría X los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso forzarlos (...) con la teoría Y los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar e incluso buscar la responsabilidad.” (p. 177). Incluso McGregor llegó a afirmar que la teoría Y era más válida que la teoría X por lo que propuso ideas como la toma de decisiones participativas, planteó trabajos responsables con retos y buenas relaciones grupales para maximizar la motivación del trabajador, sin embargo no se puede confirmar la validez de las suposiciones por carecer de bases empíricas.

En toda organización existen dos tipos de personas las que se comprometen con el quehacer de la institución y las que se cargan de negatividad para obstaculizar los avances, se niegan al cambio, buscan lo fácil y lo conocido dificultan salir de su zona de confort, dentro de los docentes aún existen este tipo de personas cuya práctica responde a metodologías desfasadas, faltos de motivación repetitivas, ajenos a la formación y actualización , en contraposición a estos maestros están los docentes Y , que buscan cambios y mejora en su desempeño, el trabajo en equipo y la capacidad de la sinergia no son ajenos a ellos, son los que construyen, y propician un ambiente óptimo de trabajo entre y con sus iguales, y estudiantes.

1.3.3.4. Teoría de los dos factores

En el libro de Stephen (2009) refiere Herzberg “Teoría de los dos factores, quien realiza un análisis sobre los factores que producen la satisfacción. Parte de la premisa de la relación del individuo con el trabajo el cual es fundamental y la actitud que sobre ella puede determinar el éxito o el fracaso, clasifica dos categorías de necesidades: los factores de higiene y los motivadores”.

- Los factores de higiene.- Están constituidos factores externos o materiales) por las condiciones físicas del trabajo , la calidad de la supervisión, las políticas de la compañía, el salario y las condiciones

físicas del trabajo, las relaciones con los demás y la seguridad en el trabajo

- Los factores motivadores.- Se relacionan a la satisfacción personal (factores intrínsecos) como la superación de las personas, las oportunidades de ascensos, de desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro.

Según el autor el éxito o fracaso en el trabajo está condicionada por dos factores, uno del tipo material como las condiciones físicas del trabajo políticas, salario etc. Y otro factor que se relaciona con la satisfacción personal, como son la superación y desarrollo personal entre otros. Siendo estos factores antagónicos en la realidad se complementan, porque la seguridad en el trabajo le permite a la persona estabilidad emocional, una adecuada relación con los demás le permitirá el desarrollo personal, en consecuencia esta teoría y sus factores se puede aplicar en el campo educativo, a fin de lograr la satisfacción de los docentes en su labor diaria, situación que redundara en logros de los estudiantes.

1.3.3.5. Teoría de las necesidades motivadoras.

En relación a la teoría de las necesidades Stephen (2009) indica que David McClelland (1965-1978) menciona que existen tres categorías básicas de las necesidades motivadoras en la que las personas se agrupan: en necesidad de logro, poder y la afiliación.

- Necesidad de logro: Es el impulso por sobresalir, tendencia al éxito, la responsabilidad, fijación de metas sucesivas.
- Necesidad de poder: Es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera (influir en los demás) la cual no lo hubieran hecho por sí mismos.
- Necesidad de afiliación: Es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

Esta teoría considera tres categorías motivadoras, planteadas como necesidades, sin embargo la necesidad de Poder, muchas veces es mal asumida por algunos directivos, condicionando comportamientos acordes a sus intereses haciendo un mal ejercicio del poder, sin embargo la necesidad de logro es inherente a toda persona, que busca una respuesta a su esfuerzo, y si esto se da en un ambiente de camaradería, aceptación y afecto los logros serán mayores y el desempeño

mejorara.

1.3.4. Tipos de clima

Diversos autores entre ellos la Norma de tutoría del MED definen al clima institucional como el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de actores educativos, directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia.. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores, motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y desempeño profesional.

De un modo general, Rensis Likert (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

A. Sistema I. Autoritarismo explotador.

“En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente”. Este tipo de clima es el que existe en algunas instituciones particulares, cuyos trabajadores dependen de las decisiones de los directivos, y el condicionamiento para continuar en el trabajo es de sometimiento, no acorde a los derechos humanos, se vive una atmosfera de incertidumbre y miedo e inseguridad.

B. Sistema II. Autoritarismo paternalista.

Para Likert, en este, “la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y

algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores”.

En este tipo de clima se hace abuso del poder disfrazado de falso paternalismo, pero que aún subsisten, en forma disimulada en algunas entidades.

C. Sistema III consultivo.

“La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas”.

Permite la participación de los empleados en la toma de decisiones, solo a su nivel, el manejo de decisiones principales se toman en la cúpula, no hay verdadero consenso.

D. Sistema IV. Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral.

Por lo que menciona Likert este tipo de clima es al que construye la organización, permite el trabajo en equipo, se pone énfasis en el trabajo cooperativo y compartido trabajo consensuado y colegiado, la toma de decisiones para la solución de problemas es de todos.

Por su parte, Martín (1999), en el contexto educativo, señala que existen dos grandes tipos de clima institucional.

A. Clima de tipo autoritario.

Autoritarismo explotador, en el cual la dirección no tiene confianza en sus docentes. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos es tomada por la dirección.

Este tipo de clima no permite la participación de los actores educativos, siendo los directivos quienes toman las decisiones, ese tipo de clima no es recomendable bajo ninguna condición, porque solo causa malestar y atraso en la institución educativa.

B. Clima de tipo participativo.

Consultivo, en un clima participativo la dirección tiene confianza en sus docentes. Permite a los docentes que tomen decisiones más específicas. La comunicación es de tipo descendente.

Este tipo de clima es el óptimo para la buena marcha de las instituciones educativas porque permite la participación de todos los integrantes, buscar soluciones ante los problemas y tomar decisiones en bien de la comunidad educativa, en un ambiente de amistad.

En tal sentido el Clima de tipo participativo se desarrolla “En un ambiente positivo de respeto de relaciones afectivas habrá mayores posibilidades de estimular al niño para aprender, otra aspecto son las posibilidades comunicativas que se genera a partir de las tareas diferentes que el docente planifica. Estas formas de comunicación no deben de ser autoritarias ni formales sino afectivas, de cooperación, y a la vez deben ser armoniosas y agradables. “Su ejemplo y el ser portador de las normas que trata de desarrollar, así como el lenguaje coloquial y afectivo que utiliza se constituyen en elementos importantes del clima. (Valdés Veloz Hector, 2004, p, 93).

En relación al clima institucional afirma que, el ambiente y el afecto estimulan al estudiante para su aprendizaje, además de una comunicación horizontal y afectiva optimizara la existencia de un clima apropiado en el aula, y la relación entre pares y estudiantes y docentes será de confianza

1.3.5. Dimensiones de clima institucional

Se ha considerado las dimensiones de clima institucional a partir de la definición que Gibson y sus Colaboradores hacen sobre ella y que “se mide a través de las variables de comportamiento, proceso y estructura”, las cuales han sido adaptadas según la composición de los ítems seleccionados de Edgar Valdivia Vivanco “Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica”. Ministerio de educación 2003 Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas .Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú ,2007 en comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional.

1.3.5.1. Comportamiento institucional.- En Instituciones sociales (1998) manifiestan que es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Estos se expresan con frecuencia en códigos formales, las diferencias individuales de personalidad afectan el comportamiento institucional en algún grado. Los conflictos que surgen dentro de una organización a veces se deben a falta de consenso en los acuerdos, falta de tolerancia, indiferencia y falta de compromiso en el actuar de vida institucional, con pero con mayor frecuencia a la insatisfacción de los docentes en su labor al interior de la institución.

Al igual que en los hogares el comportamiento de las personas al seno de la familia está condicionada por costumbres, patrones de crianza, tradiciones, de la misma forma el comportamiento institucional está condicionada por costumbres, tradiciones formales y no formales, y percepciones propias de las personas y de esto dependerá el rol que desempeñara, que puede ser apropiada o no.

Comportamiento.- Está definida por las características psicológicas de las personas como son las actitudes, las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel de aprendizaje que posee.

Las actitudes, percepciones, hábitos y valores y nivel educativo, condicionan

el comportamiento de las personas.

1.3.5.2. Capacidad organizacional.- Lusthaus, Ch. y otros (2002).

Consideran como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo. La estructura identifica los vínculos entre la forma como se rige una organización y su misión, así como las funciones que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades cotidianas de la organización, en la cual la capacidad de la organización maneja sus relaciones externas como relaciones interinstitucionales”. Según el autor la capacidad organizacional es la habilidad de la organización para gestionar adecuadamente, los recursos, las actividades y las relaciones interpersonales e interrelacionarlos de manera efectiva.

Para Stephen Robbins (2009) “(...) es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.” (p.10)

De acuerdo con Robbins, los factores internos y externos de la institución educativa influye en el desempeño de los actores educativos de acuerdo a esto cada miembro asume un determinado comportamiento, sobre todo los docentes que muchas veces no se comprometen con mejorar la efectividad de la organización y el aumento de la productividad en termino de logros de aprendizaje de los estudiantes.

1.3.5.3. Dinámica institucional.- Nava, H. (2009). Afirma que la

dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en consecuencia la institución educativa es el ámbito donde las personas interactúan y ante las dificultades y

problemas trabajan en equipo, en la búsqueda de soluciones apropiadas para la buena marcha de la Institución, la dinámica formativa de la Institución Educativa y nivel del movimiento, está determinada por los diferentes mecanismos, recursos, la forma de comunicación y estrategias utilizadas, y que a su vez condicionan la capacidad de acción que asuman los actores educativos evitando el enquistamiento institucional y se de apertura influencias dinamizadoras en el ámbito donde funciona la institución educativa.

1.3.6. DESEMPEÑO DOCENTE

1.3.6.1. Concepto:

El desempeño docente es visto, como el “despliegue de capacidades pedagógicas, emocionales, responsabilidad laboral y la naturaleza de las relaciones interpersonales de los docentes con alumnos, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad”. (Valdés Veloz Hector, 2004, p, 89).

Tarea desarrollada por el educador en el transcurso de optimizar las capacidades humanas; respuesta, de lo que ha sido asumido como compromiso y que será medido en base a su actuación. Determinado por la calidad de logro de aprendizajes y la calidad de educación que se formuló.

Sin embargo plantea que el desempeño docente es el proceso de movilización de capacidades profesionales profesoras, disposición personal y responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (Robalino, 2006, p, 73).

Tomando en cuenta lo manifestado, podemos considerar que el desempeño docente inicia de la formación profesional del maestro como punto de partida en el trabajo pedagógico, bajo un compromiso desmedido en la función de docente, para lograr con responsabilidad la educación integral del estudiante, considerando los elementos que ayudan a esta formación como son el medio ambiente institucional, las diferentes comisiones colegiadas existentes dentro de la institución educativa, el apoyo incondicional de los padres de familia como factor colaborativo dentro de la formación de sus hijas. Sin perder de vista la planificación propia del docente en cuanto a sus insumos y materiales de trabajo para esta optimización de aprendizajes.

Se considera el desempeño docente como la “capacidad de responder a las demandas de la educación como hecho y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada”. (Gómez, J. H. 2007, p,52)

Entonces podemos afirmar que el desempeño docente es una consecuencia de los actuales paradigmas educativos propios al avance de ciencia y tecnología, empatando con lo actitudinal que son indispensables para la adecuada ejecución de sus capacidades profesionales para impartir conocimientos a sus estudiantes. Considera también que en el desarrollo de su trabajo pedagógico recurre a la formación profesional obtenida en el transcurso de su preparación como docente, tomando en cuenta el entorno social como factor de la educación.

El desempeño docente se demuestra más que todo en la puesta en marcha de la creatividad de conducir y llegar al estudiante en su formación como persona dentro de la educación y objetivo de esta.

Es indispensable considerar que un maestro competente, debe estar al tanto de aplicar lo aprendido en su fase formativa sin dificultad alguna, de manera que ese conocimiento se muestre con naturalidad en la práctica cuando se le requiera para ello.

1.3.6.2. Una nueva docencia para cambiar la educación

“Necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente en el Perú Las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico. Cumplen una función social y poseen un saber específico sobre el que sus practicantes tienen dominio” (marco del buen desempeño docente, 2012, pag. 10). De acuerdo con esta afirmación los cambios que se vienen dando en la ciencia y la tecnología, afectan directamente en la dinámica de todas las profesiones, que a su vez estas deben responder a las demandas y expectativas de cada sociedad y contextos, en consecuencia los países y entre ellos el nuestro tiene que asumir esos cambios para ir a la par con los cambios de paradigmas, enfoques necesidades e intereses de aprendizajes de las nuevas generaciones, y no tengamos una escuela tradicional, ajena al cambio cultural y aspiraciones de los estudiantes.

La docencia y los aprendizajes fundamentales:

El PEN señala que los aprendizajes, deben estar referidos tanto al hacer y conocer como al ser y el convivir, y han de ser consistentes con la necesidad de desempeñarnos eficaz, creativa y responsablemente como personas, habitantes de una región, ciudadanos y agentes productivos en diversos contextos socioculturales y en un mundo globalizado. (Marco Del Buen Desempeño Docente, 2012, pág. 11).

El sistema escolar tradicional ha estado orientado a la transmisión de conocimientos, repetitivos, a estudiantes receptores, pasivos, la propuesta de los aprendizajes fundamentales está basado en el desarrollo de un currículo por competencias, donde se exige al estudiante pensar , asumir retos, solucionar problemas, por lo que el docente tiene que replantear su forma de trabajo desarrollando procesos pedagógicos y didácticos actualizados, en todas la áreas curriculares, en consecuencia la transformación de la educación busca que los docentes asuman la nueva tarea de

mejorar su práctica pedagógica en base a una formación continua.

Visión de la profesión docente en el siglo XXI.

La visión que proponemos da un norte al cambio en el desempeño docente. Las grandes transformaciones que se han producido en las sociedades contemporáneas en la segunda mitad del siglo XX han colocado en el debate dos modelos de profesionalización: uno que se inclina por predeterminar medios y fines desde una lógica de causa-efecto y estandarizar tanto objetivos como procedimientos, preocupado por la eficiencia; y otro que reconoce la diversidad y asume la necesidad de responder a ella desde una lógica menos predefinida, más interactiva, basada en consideraciones culturales, ético-morales y políticas.

Los diferentes modelos ensayados en el Perú, como la Reforma Educativa, escuela nueva entre otros, han puesto en la mesa de debate la calidad del trabajo docente, con los años se asume una práctica docente más reflexiva, participativa, donde la mayor preocupación es el aprendizaje de los estudiantes, considerados como eje del sistema educativo, además la docencia es una dinámica relacional con y entre estudiantes, padres de familia, directivos y comunidad en general, por lo que exige una actuación comprometida con los cambios que se vienen dando en el sistema educativo.

1.3.6.3. DIMENSIONES ESPECÍFICAS DE LA DOCENCIA

La docencia cuenta con dimensiones específicas que describen su quehacer en la tarea de educar.

La Dimensión pedagógica: “Constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol”.

La práctica específica de la dimensión pedagógica es la enseñanza - aprendizaje, que exige la preparación del docente y el compromiso de los estudiantes por aprender, asimismo en su ejecución involucra valores como la ética y la tolerancia educación. En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales

- a) El juicio pedagógico, que supone tener criterios variados, multidisciplinarios e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia”.

Esta dimensión es de vital importancia en el actuar de los docentes, puesto que requiere de una profunda reflexión y de la moral para elegir entre varias opciones la más adecuada.

- b) El liderazgo motivacional, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características.

La motivación como predisposición para hacer bien las cosas es asumida correctamente si va presidida de un liderazgo asertivo, que permita las posibilidades de lograr metas y objetivos

- c) La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

La vinculación afectiva es determinante para el logro de aprendizajes porque le apertura al estudiante, confianza y seguridad en el ambiente de estudio, sin sentirse marginado discriminado por ninguna situación.

1.3.6.4. Dimensiones del desempeño docente

Las dimensiones de desempeño docente constituyen el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol (capacidad profesional). Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse (capacidad pedagógica). Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación (capacidad ético moral). En las dimensiones se han podido distinguir los tres aspectos fundamentales del desempeño docente.

Esta fundamentación coincide con lo propuesto de algunos autores.

1.3.6.4.1. Capacidad profesional. Un saber

“Un atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable” (Ansorena Cao, 1996, p, 76)

“Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente” (Wordruffe, 1993, p, 48).

Refiere a un saber específico, construido en la reflexión teórico-práctica, de su formación profesional que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. (MDBD, 2012, p, 14)

De acuerdo a las afirmaciones de los autores podemos inferir que la capacidad profesional son caracteres relacionados con la adquisición de conocimiento en el área y nivel de su formación inicial y permanente que el docente tiene sobre la especialidad y su formación profesional, estas características permite

desarrollarse óptimamente en las actividades pedagógicas con pertinencia y profesionalismo para con sus estudiantes.

1.3.6.4.2. Capacidad pedagógica. Saber enseñar.

De acuerdo a Jiménez considera que “es el dominio de contenidos teóricos y metodológicos de la psicología y la pedagogía contemporáneas que lo capacite para diseñar un proceso de enseñanza-aprendizaje que potencie el desarrollo de la personalidad del estudiante”, esta capacidad es operacionalmente funcional en el desarrollo del trabajo pedagógico del docente, referidos desde la planificación del proceso de la enseñanza, seleccionando las estrategias de enseñanza, los procesos pedagógicos, la utilización de materiales y los más importante la consideración de los procesos pedagógicos. Como línea de base se considera la necesidad e interés del estudiante en su contexto los cuales son tomados como saberes previos y estas podemos vincular con el nuevo conocimiento, para lograr un aprendizaje perdurable y óptimo. Esta capacidad permite desarrollar sistemáticamente estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen a los estudiantes, el manejar con solvencia el proceso de evaluación y la calificación de los aprendizajes en las diversas áreas.

Se toma en cuenta las relaciones interpersonales entre estudiantes en donde se genera un ambiente favorable para el aprendizaje de los estudiantes.

1.3.6.4.3. Capacidad ético- moral.

Educar al estudiante requiere de la ética y la moral del educar, teniendo en cuenta el vínculo y crecimiento d libertad de los actores educativos y de libertad de los sujetos de la educación Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva

con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de los estudiantes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

En consecuencia la capacidad ético permite a los docentes crear una atmósfera moral en el aula, dentro de la cual se use a la ética en función de los conflictos, se estimule el pensamiento de los estudiantes para que ellos construyan juicios y razones. Promoviéndose un espacio acogedor y moral, partiendo de la responsabilidad y puntualidad de los docentes y esta a la vez favorezca el desenvolvimiento eficaz de los maestros en su trabajo y es indispensable respirar ese ambiente propicio, por lo tanto esta capacidad podríamos decir que es determinante para el adecuado desempeño de los docentes de la institución, consideramos también que las situaciones negativas generadas dentro de un aula vaya en contra de la vida, es antiético. Se requiere entonces un docente puntual, organizado, negociador, oyente, preparado cognitivamente, con sensibilidad social, capaz de discernir, canalizar las dificultades que surjan en el proceso de aprendizaje. (MDBD, 2012, p, 14)

1.3.6.5. Dimensiones: según Angulo Marcial (2007:17-19).

1.3.6.5.1. Cognoscitiva-declarativa.

Esta dimensión encierra las nociones, reglas y principios que rigen el funcionamiento del ejercicio de la docencia, conocimientos sobre la profesión. El conocimiento declarativo se refiere a qué son las cosas, lo que nos permite comprenderlas y relacionarlas entre sí. (Angulo Marcial, 2007, p, 17-19).

1.3.6.5.2. Habilidades cognitivas.

Angulo Marcial se refieren a habilidades que utilizan los docentes para resolver las informaciones y generar conocimiento, por lo que es fundamental el aprendizaje de estrategias de observación y análisis de la realidad circundante, así como el empleo adecuado de documentación e información del entorno, con el fin de explicar y comprender el ámbito de actuación en general. De ahí que en la formación basada en competencias también se deba prestar atención al desarrollo de habilidades cognitivas, y que el profesor pone en funcionamiento todos estos recursos cognitivos en el momento y forma adecuados.

1.3.6.5.3. Actuacional – procedimental

Este conocimiento es la base esencial para realizar las actividades y resolver los problemas. Se refiere a cómo se realizan las cosas y tener habilidad para actuar en la realidad. De esta forma, los profesores competentes requieren movilizar diversos recursos cognitivos, combinados con cualidades o aptitudes y recursos del ambiente.

1.3.6.5.4. Social

En todo quehacer humano es inevitable la contemplación de una perspectiva social, y la competencia no iba a ser la excepción. Más aún, los recientes fenómenos de globalización y mundialización, que influyen especialmente en los aspectos laboral y económico, ponen cada vez más de manifiesto la imposibilidad de realizar una actividad profesional, la que sea, de manera aislada. Es preciso entablar relaciones con personas de cualquier parte del globo,

relacionadas con nuestra actividad, para poder seguir el ritmo acelerado de cambios, novedades y avances que nos atañen. Al mismo tiempo, cada vez en menor medida una sola persona puede desempeñar tareas de cierta complejidad, dada la multitud de aspectos que suelen estar involucrados en su desarrollo y la imposibilidad de abarcar todos los variados conocimientos que se precisan. Puede resumirse este hecho diciendo que el trabajo tiende Independientemente del reconocimiento de este fenómeno, en el desempeño de cualquier profesión las personas están obligadas a interactuar con sus compañeros, por lo que una competencia no se desarrollará nunca en el vacío, sino en un entorno laboral y profesional. Ello implica asumir y cumplir ciertas costumbres sociales, respetar a los demás y sus diferencias culturales, religiosas o de cualquier otra índole, y saber cooperar en la consecución de un objetivo, compartiendo conocimientos y ayudándose mutuamente en aras del fin propuesto.

1.3.6.5.5. Comunicativa

Esta dimensión comprende la capacidad del comunicador para establecer relaciones socioculturales e interactuar con su medio. Sin embargo, tales habilidades. En otras ocasiones, las destrezas de carácter comunicativo se relacionan con la cognición y las actividades relativas al procesamiento de la información. De hecho, la competencia comunicativa así entendida se subdivide en tres competencias básicas:

- **Interpretativa**, entendida como la habilidad para encontrar sentido a la información exterior.
- **Argumentativa**, a la que compete elevar la capacidad de razonamiento para sostener todo tipo de planteamientos, desde saber exponer adecuadamente las propias tesis u opiniones hasta la organización coherente de argumentos.
- **Propositiva**, orientada a formular mundos posibles, regularidades, explicaciones y generalizaciones. Destrezas enmarcadas claramente dentro de las habilidades de naturaleza cognitiva, por

lo que no sería necesario añadir un rasgo distintivo de carácter comunicativo. Se desarrolla, no cuando se manejan las reglas gramaticales de la lengua (competencia lingüística), sino cuando la persona puede determinar cuándo sí y cuándo no hablar, y también sobre qué hacerlo, con quién, dónde y en qué forma; cuando es capaz de llevar a cabo un repertorio de actos de habla, de tomar parte en eventos comunicativos y de evaluar la participación de otros. Lo que implica actividades como la adecuación del discurso a las características del auditorio (que suele incluirse dentro de la competencia argumentativa, o la adopción de una postura constructiva y creativa, el planteamiento de opciones ante situaciones problemáticas, la capacidad de proponer alternativas ante confrontación de perspectivas y, en general, la capacidad de aportar soluciones en caso de conflicto, además de una actitud permanente de invitación a la participación del otro y a la exposición de puntos de vista distintos, consecuencia del respeto, la tolerancia y el afán de diálogo como actitudes básicas en el trato con los demás. Un profesional acostumbrado a actuar bajo estos principios esenciales es capaz de aunar voluntades en aras de los objetivos planteados en cada momento, con lo que las probabilidades de éxito en su profesión (su competencia laboral, en definitiva) aumentan indudablemente.

1.3.6.5.6. Ética

Se concibe aquí la ética de manera muy general, como una racionalización del comportamiento humano, es decir, un conjunto de principios o enunciados dados por la luz de la razón y que también iluminan el camino acertado de la conducta. Toda actividad humana origina una responsabilidad por parte del que la realiza, pues debe actuar siempre de manera que las consecuencias de sus actos sean justas y beneficiosas. Responsabilidad del profesor asegurar de que las consecuencias de su actividad se ajustan a estos principios básicos de respeto a los demás y al ambiente, de equidad y de provecho común. De

acuerdo a estos dictados de la razón, un profesional competente debe ser consciente de que su profesión tiene una dimensión social, de servicio a la comunidad, que se anticipa a la dimensión individual de la profesión, la cual es el beneficio particular que se obtiene de ella. Por tanto, un profesional competente es consciente de que sus acciones deben ir encaminadas, en última instancia, hacia el bien común y el interés público antes que al suyo propio. En base a estos principios éticos cada profesión ha desarrollado una deontología o normas esenciales de actuación práctica teniendo en cuenta sus características peculiares. La ética de cada profesión depende de los deberes o la deontología que cada profesional aplique a los casos concretos que se le puedan presentar en el ámbito personal o social.

Esta inmensa variedad de situaciones en que puede desenvolverse una misma capacidad desemboca necesariamente en modos diferentes de realizar una misma tarea según sea el contexto específico en que se desarrolla, lo que la hace esencialmente única cada vez que se realiza. En definitiva, la persona competente debe saber, pues, acomodar su acción al entorno en que se halle, lo que exige por su parte flexibilidad o capacidad para amoldarse a las circunstancias.

1.3.6.6. Factores que inciden en el desempeño docente

Existen una serie de factores que inciden en el desempeño docente, como: formación inicial del docente, desarrollo profesional en servicio o continua, condiciones de trabajo, niveles salariales, salud, autoestima, compromiso profesional, clima institucional, valoración y prestigio social de la profesión, capital cultural, estímulos, incentivos, carrera profesional, evaluación del desempeño. El reconocimiento de que estos factores interactúen entre si y ejercen una influencia determinante en el desempeño marca entradas que, hoy por hoy, se convierten en opciones

nuevas a la perspectiva tradicional, que subsiste en la mayoría de países, sobre carrera profesional y evaluación del desempeño

La labor docente no solo es como y que enseñar, sino por el contrario es una amplia gama de requerimientos que muchas veces no se tienen en consideración lo que permitiría hacer de la educación el motor de la sociedad ya que hoy solo es un requisito para integrarse en la sociedad que no le da la importancia a la labor de los docentes.

Los formadores si bien demuestran compromiso con la labor educativa evidenciado en su vocación y motivación, disposición para aprender nuevas metodologías, preocupación por capacitarse, creatividad y deseos de generar propuestas innovadoras, aún requieren fortalecer sus competencias profesionales, especialmente las referidas a la competencia comunicativa, al conocimiento de los actuales paradigmas pedagógicos para la educación y la enseñanza en la especialidad, así como el abordaje del enfoque intercultural y bilingüe, y del tratamiento de la evaluación en un currículo por competencias.

1.3.6.7. Acciones en el desempeño docente

Según López De Castilla (2003:105) se guía por las siguientes acciones:

- Hacer alguna prueba para conocer el nivel inicial de los alumnos en su materia.
- Preguntar a los alumnos o resumir las ideas fundamentales de la sesión anterior.
- Mencionar las ideas más importantes del tema que va a desarrollar.
- Preguntar a los alumnos durante las explicaciones.
- Desarrollar la totalidad de los contenidos del tema en clase.
- Proporcionar ejemplos de resolución de ejercicios correspondientes a los nuevos contenidos.

- Orientar en la realización de actividades prácticas mediante ejemplos explicando los pasos necesarios para su realización.
- Anticipar posibles errores.
- Mantener la atención de los alumnos, evitar discusiones fuera de contexto y guardar un orden en las intervenciones.
- Explicar los errores cometidos por los alumnos de un modo individualizado, orientando para subsanar la causa de los mismos.

De acuerdo a las acciones planteadas el docente realizada la planificación y antes de que comience expresamente el proceso de enseñanza-aprendizaje, el profesor deberá comunicar a los estudiantes el propósito, criterios y métodos de evaluación. Este ejercicio de transparencia es muy relevante, y facilitará en gran medida la orientación de los estudiantes en la dirección del aprendizaje deseado. La necesaria coherencia entre la evaluación y los objetivos, contenidos y formas de enseñanza hace inevitable que las formas de evaluar deban evolucionar con respecto a los enfoques más tradicionales.

1.3.6.8. Características del desempeño docente

Cruz Talonia (2007: 116-117) caracteriza el desempeño docente en dos apartados:

1.3.6.8.1. Personales

Condiciones esperables y características del docente en relación con los estudiantes, en una situación de enseñanza-aprendizaje, están estrictamente relacionado con la personalidad, el temperamento y el carácter de cada ser humano. Se puede afirmar que forman parte del ser de la persona y que se dan de manera natural en cada uno; pero también es importante precisar que son posibles de adquirir, ejercitar en su nivel de desempeño, dentro del sin número se tienen como constantes:

- Sinceridad, autenticidad.

- Confiabilidad.
- Serenidad y autodominio.
- Flexibilidad, apertura de criterio.
- Optimismo, entusiasta y constructivo.
- Paciencia.
- Humor.
- Crítico, reelabora la información que recibe sobre una base de sustentación propia.
- Creativo, genera ideas alternativas de soluciones nuevas y originales; y
- Meta cognitivo, reflexiona sobre sí mismo, es capaz de percibir sus propios procesos de pensamiento.

Por tanto, este proceso intencionado de desarrollo de pensamiento es un medio para que cada cual se prepare para aprender más profunda y significativa.

1.3.6.8.2. Interpersonales

Constituyen rasgos de la forma de ser que favorecen la calidad y profundidad de la relación interpersonal, ayudan a explicar la forma como cada uno establece vínculos con otras personal, como mantiene esos lazos y los niveles de profundidad y estabilidad que alcanza en la relación interpersonal:

- Facilidad en el trato acogedor- disponible.
- Asertividad, prudencia, tino y delicadeza.
- Capacidad de trabajo en equipo, capacidad para crear sinergia.
- Capacidad de observación, percepción, perspicacia.
- Capacidad de escuchar y de empatía.
- Capacidad de negociación.
- Pudor, respeto por la intimidad y privacidad del otro.

Combinación de destrezas, conocimientos y actitudes adecuadas a la actividad educativa. Competencias claves que los profesores precisan para su realización y desarrollo profesional, así como para garantizar la calidad educativa.

1.3.6.9. Niveles del desempeño docente

Afirma GALLEGO BADILLO (2006:46), que los niveles de desempeño regulan la descripción del desempeño docente, desde profesores que están intentando dominar los compendios de la enseñanza hasta profesionales de destacada trayectoria capaces de compartir su pericia. Entre los que considera

1.3.6.9.1. Destacado.

“Determina al profesor con amplio conocimiento del contenido de las disciplinas que regenta y establece conexiones entre estos contenidos y otros aspectos de la disciplina y de la realidad evidenciando una actualización permanente”, el maestro destacado es aquel docente que mantiene un nivel superior al esperado por los indicadores, implica riqueza pedagógica.

1.3.6.9.2. Competente.

El docente muestra sólido conocimiento del contenido de las disciplinas que enseña y establece conexiones entre estos contenidos y otros aspectos de las disciplinas y los relaciona con la realidad. Indica un desempeño profesional docente satisfactorio, cumple con lo requerido para cumplir de buena manera su rol docente.

1.3.6.9.3. Básico.

Profesor con conocimiento básico del contenido de las disciplinas que enseña pero no puede articular conexiones con otros aspectos de la disciplina o relacionarlos con la realidad. Cumple con lo esperado por los indicadores pero con irregularidades.

1.3.6.9.4. Insatisfactorio.

Profesor que evidencia cometer errores en el contenido de la disciplina que enseña y/o no percibe los errores que cometen los alumnos indica que su desempeño indica claras debilidades.

Consideraciones en estricta relación con el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos, como son el dominio profundo del profesor del cuerpo específico de conocimientos que conforman el núcleo de la profesión docente y de la disciplina que enseña; el dominio de las competencias y habilidades necesarias para poner en práctica dichos conocimientos en el aula.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la I.E. “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017?

1.4.1. Problemas Específicos

- ¿La capacidad organizacional influye en el desempeño docente de la I.E. “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017?
- ¿La dinámica institucional influye en el desempeño docente de la I.E. “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017?
- ¿El comportamiento institucional influye en el desempeño docente de la I.E. “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017?

1.5. Justificación del estudio

Por otro lado, podemos decir que este trabajo de investigación se justifica en los siguientes aspectos:

Según su Conveniencia, el presente estudio busca la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner, puesto que son dos aspectos fundamentales para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones educativas, enmarcando la interacción de los individuos entre sí, en todos los ámbitos posibles, como la práctica docente y los aprendizajes de los estudiantes, las relaciones interpersonales entre los actores educativos, dándole cabida al nacimiento de nuevas formas de pensar y de asumir los retos que. Tiene que

ver con los cambios curriculares con visión innovadora del nuevo sistema educativo.

En el aspecto de relevancia social, de acuerdo a los resultados o conclusiones que se obtuvieron va a favorecer a toda la comunidad educativa para reflexionar y gestionar eficazmente las condiciones más favorables a la actividad de los actores educativos, en el entorno donde interactúan solidariamente, en el marco de una comunicación asertiva donde todos se sientan satisfechos con la actividad que realizan, para transformar a la institución educativa en una organización innovadora, enfocada en el buen desempeño del docente, siendo los estudiantes los más beneficiados porque recibirán una educación de calidad, acorde a los nuevos paradigmas educativos.

En el aspecto teórico, se justifica por el análisis realizado al contenido conceptual propuesto para dar soporte al trabajo de investigación y provee una visión crítica de las tendencias actuales sobre clima institucional y desempeño docente en las Instituciones educativas, y tiene que ver directamente con el desarrollo de las potencialidades humanas, donde los maestros y estudiantes estén preparados para que se puedan desenvolver con seguridad y eficacia en la sociedad y el medio que le permite realizarse es la educación de calidad, el trabajo de investigación aporta conocimientos y antecedentes para la realización de futuras investigaciones y va a servir para mejorar la calidad educativa mejorando el desempeño docente, de tal manera que puedan estimular con mayor efectividad el cumplimiento de sus funciones y demás tareas. El tema tratado no solo depende de la naturaleza de las teorías, sino de la situación psicológica que motiva las buenas relaciones interpersonales, compromiso en el logro de los objetivos institucionales cuyo principio fundamental es el aprendizaje de los estudiantes.

En el aspecto metodológico, se aplica de manera general el método científico con un enfoque cualitativo utilizando técnicas, el análisis documental y la observación indirecta además aporta instrumentos de recolección de datos sometidos al proceso de validez y confiabilidad, ya que se diseñó y aplicó dos instrumentos específicos uno sobre el clima institucional y el otro para

desempeño docente. Esto va a servir de guía a otros investigadores ya que brinda información y sugerencias a la problemática detectada en sus conclusiones.

En el aspecto práctico, la caracterización sobre el clima institucional y el desempeño docente, nos posibilitará conocer en qué forma y medida las acciones desarrolladas están enmarcadas dentro de una lógica que permita conseguir con éxito los objetivos planteados, sirviendo como guía al personal directivo y docente para poner en práctica estrategias necesarias para promover La generación de un entorno educativo armonioso, confiable, eficiente, creativo y ético a fin de promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa que se derivarán de los resultados que obtendremos en el presente estudio, ya que estos resultados pueden servir de base para otros investigadores que deseen desarrollar con mayor profundidad el tema de estudio.

1.5. **Hipótesis General**

Hipótesis nula (Ho): El clima institucional no influye en el desempeño docente de la I.E. “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017.

Hipótesis alterna (Ha): El clima institucional influye en el desempeño docente de la I.E. “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017.

1.5.1. **Hipótesis Específicas**

- La capacidad organizacional influye en el desempeño docente de la I.E. “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017”
- La dinámica institucional influye en el desempeño docente de la I.E. “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017”
- El comportamiento institucional influye en el desempeño docente de la I.E. “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017.

1.6. **Objetivos general:**

- Analizar la influencia del clima institucional en el desempeño docente de la I.E. “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017

1.6.1. Objetivos específicos:

- Determinar la capacidad organizacional en relación al desempeño docente de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017.
- Determinar la influencia de la dinámica institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017.
- Analizar la influencia del comportamiento institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017.

II MÉTODO

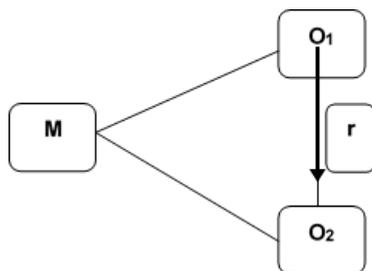
2.1. Diseño de Investigación

Según, Hernández, Fernández y Baptista. La investigación correlacional causal pretende relacionar dos o más conceptos, variables o categorías. Una correlación entre dos o más variables o conceptos no implica una relación causal entre ellos, es decir sólo significa que dichos valores están relacionados ya sea de forma positiva (se elevan o disminuyen juntos) o en forma negativa (cuando uno se eleva el otro disminuye) y una relación causal implica necesariamente que un evento es consecuencia de otro que le antecede y que sin este el último no se presentará

Es una investigación correlacional porque describe el clima institucional y su relación con el desempeño docente entre los miembros que integran la comunidad educativa.

En la presente investigación no experimental se van a observar los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural, para después analizarlos.

La investigación está constituida por conceptos, juicios y raciocinios que reflejan las competencias que poseen los docentes.



Dónde:

M : Muestra (80 docentes).

O1: Observación de la variable independiente (Clima Institucional)

O2: Observación de la variable dependiente (Desempeño docente)

r : Relación de causalidad de las variables (Clima Institucional - Desempeño docente)

2.2. Variables

Variable 1: Clima institucional

Variable2: Desempeño docente

Tabla N° 01

Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición
Clima institucional	El clima institucional es cuando las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentran, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de las personas a la estructura de	Es la respuesta expresada de los actores educativos de la institución educativa, sobre la impresión y disposición que tienen en torno al ambiente laboral, Para medirlo se aplicó un cuestionario de 30 ítems. y está conformada de 3 dimensiones: Comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional.	Comportamiento institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Existe respeto mutuo y comunicación abierta entre el personal de la institución. • Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución. • El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición. • Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma. • El personal de la institución conoce los documentos normativos 	ORDINAL

	<p>la institución y los procesos que se producen en ella. (Gibson y sus colaboradores 1984)</p>			<p>de la II.EE (RIN, PEI, PAT,...)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente. • Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas, favoreciendo a la imagen y prestigio de la II.EE. • El profesorado en general reacciona en forma ecuaníme ante situaciones conflictivas en la II.EE. • Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución asumiendo compromisos en mejora de la buena marcha institucional. • El director promueve el trabajo colegiado y en equipo • Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes. 	
			<p>Capacidad organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta. • Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones. • El director realiza gestiones en beneficio de la institución. • Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas. • Se organizan comisiones para resolver problemas, según como se presenten. • Existen coordinadores pedagógicos por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas. • Cuenta con ambientes 	

				<p>adecuados para desarrollar diversas actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos. 	
			Dinámica institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral. • Presenta los documentos de aula en forma pertinente y oportuna. • El director respeta y apoya la iniciativa y decisión del grupo estimulando los logros. • El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición. • Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas. • Es asertivo ante la existencia de una situación compleja o de conflicto. • Toma decisiones para solucionar situaciones problemáticas cuando es necesario. • La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias. • Tiene predisposición por aprender de los demás. • El profesorado se preocupa por compartir e intercambiar aprendizajes en grupos de inter aprendizaje, REDES, círculos. • Admite y reconoce los méritos del personal de la institución. 	
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición
Desempeño docentes	El desempeño docente es considerado como el despliegue de capacidades	El desempeño docente es el despliegue que el docente hace de sus capacidades profesionales	Capacidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Las oportunidades que brindan los post grados y diplomados son positivas para tu desempeño docente. • Participa en cursos de 	

	<p>pedagógicas, emocionales, responsabilidades laborales y la naturaleza de las relaciones interpersonales de los docentes con estudiantes, padres, directivos, y representantes de las instituciones de la comunidad".</p> <p>Acción realizada o ejecutada por el profesor en el proceso de potencializar las capacidades humanas (Según Valdez Veloz, Héctor, 2004: 89)</p>	<p>relacionados con la práctica pedagógica que atiendan a la dimensión ética y están vinculadas al currículo, tales como las estrategias de enseñanza-aprendizaje-evaluación, las cuales incluyen actividades, procedimientos, tareas, recursos y medios utilizados por el docente para promover aprendizajes significativos.</p>		<p>actualización y formación continua para enriqueciendo sus conocimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las actualizaciones aportan mejoras en su desempeño docente. • Cumple con eficacia la normatividad. las normas vigentes aportan en la mejora de su desempeño docente (rutas de aprendizaje, DCN 2017, marco del buen desempeño docente, enfoques de áreas, R.M. 624) • Se involucra en la toma de decisiones de su institución. • Genera espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes. • Ha realizado trabajos de investigación o investigación-acción • Domina las áreas curriculares de su nivel (competencias, capacidades, desempeños, enfoques) • Revisa libros de su especialidad que contengan fundamento científico para mejorar su práctica docente 	ORDINAL
Capacidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica el proceso de enseñanza teniendo en cuenta las áreas curriculares en función de las necesidades e intereses de los alumnos. • Aplica estrategias innovadoras de enseñanza-aprendizaje. • Selecciona y emplea métodos y técnicas apropiadas de enseñanza-aprendizaje • Desarrolla procesos pedagógicos y didácticos programados en las unidades didácticas. • Hace uso de los materiales, medios y recursos de 				

			<p>enseñanza, (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliza medios informáticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje (TIC) • Desarrolla sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen el aprendizaje de los estudiantes. • Maneja con solvencia los procesos de evaluación y calificación de los aprendizajes • Promueve la autorreflexión del estudiante sobre sus propios aprendizajes. • Elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes • Utilizo el currículo y sus herramientas (ej: mapas de progreso, rutas del aprendizaje, sistema de registro de evaluaciones • Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo, solidaridad y la colaboración • Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. 	
		Capacidad ético - moral	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la práctica de valores haciendo uso de mecanismos (plataforma SISEVE, cuaderno de incidencias) para la resolución de conflictos • Asiste con puntualidad a sus actividades profesionales. • Promueve un ambiente acogedor de la 	

				<p>diversidad, en el que cada estudiante se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeta las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes durante sus intervenciones en el aula. • Establece y mantiene acuerdos consistentes y consensuados de disciplina en el aula • Es cordial en sus explicaciones y respuestas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje • Mantiene comunicación con los PP.FF. para informar sobre la situación de los estudiantes. • Promueve espacios de tutoría, permitiendo el dialogo, intercambio de experiencias, confianza, análisis de casos, entre pares y docente. 	
--	--	--	--	---	--

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población estudio está considerada por los 100 docentes de la institución educativa Clorinda Matto de Turner, - Cusco – 2017

2.3.2. Muestra

El tamaño de la muestra es de 80 docentes. Para el cálculo de la muestra representativa se consideró un nivel de confianza al 99%, error de precisión al 4%, valor p de 0.50 y q de 0,50.

Fórmula empleada $n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$

$$N = \frac{(95\%)^2 \times (0.50)(0.50)(100)}{(5\%)(100-1) + (95\%) \times (0.50)(0.50)}$$

N= 80

Dónde:

- n Es el tamaño de la muestra
- Z Nivel de confianza (95%). Valor de la distribución normal = 1.96
- p Proporción de éxito. Valor = 0.50
- q Proporción de fracaso. Valor = 0.50.
- E Error de precisión al 5% .
- N Tamaño de la población

2.3.3. Muestreo

Se utiliza el muestreo probabilístico – aleatorio simple, con selección de unidades de análisis (docentes) fue aleatoria.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Tabla N° 02

Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Variables	Técnica	Instrumento	Utilidad
Clima institucional	Encuesta	Cuestionario	Medición de clima institucional
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario	Medición de desempeño docente

2.4.1. Descripción de instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos para el presente trabajo de investigación:

- **Cuestionario “Escala de satisfacción laboral SL-SPC”**

Para la evaluación del Clima Institucional se tiene en cuenta 30 ítems distribuidos en tres dimensiones: comportamiento institucional, con

once ítems (1-11); Comportamiento Organizacional con ocho ítems (12-20); Dinámica Institucional con once ítems (20-30); desempeño Docente, distribuidos en tres dimensiones: Capacidad profesional con nueve ítems (1-9); Capacidad pedagógica con trece ítems (10-22).y Capacidad ético moral con ocho ítems (23-30). Respuestas por ítem como, totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

Confiabilidad del Instrumento

El índice de consistencia permite medir si un instrumento tiene la fiabilidad suficiente para ser aplicado, si su valor está por debajo de 0.6 el instrumento que se está evaluando, presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y por tanto nos llevará a conclusiones equivocadas.

Para calcular el valor de α , se utilizó la fórmula:

Donde los valores son:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

En ese sentido a continuación se calculó la varianza de los ítems, para lo cual se utilizó el estadístico SPSS, v. 23; mediante la prueba de varianzas de los ítems del instrumento formulado, los rangos de confiabilidad establecidos son:

Rangos para interpretación del Coeficiente Alpha de Cronbach

Tabla N° 03

Rangos para interpretación del Coeficiente Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja

0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

De acuerdo a los rangos establecidos, se analizó el índice Alpha de Cronbach obteniéndose los siguientes resultados para el instrumento establecido bajo la denominación Influencia del clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Clorinda Matto de Turner Cusco-2017

Confiabilidad del instrumento para la Influencia del clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017, mediante la prueba del Alpha de Cronbach

Tabla N° 04

Estadísticos de fiabilidad

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Comportamiento Institucional	0.901
Comportamiento organizacional	0.844
Dinámica Institucional	0.870
Capacidad Profesional	0.701
Capacidad Pedagógica	0.808
Capacidad Ético Moral	0.710
Clima institucional	0.950
Desempeño docente	0.852

El valor de Alpha calculado se encuentra en el intervalo de confianza $0.61 < \text{Alfa} < 1$, por tanto el instrumento aplicado recoge datos confiables y para estos cálculos se hizo con el programa estadístico IBM SPSS v23; lo cual permite manifestar que dicho instrumento presenta una confiabilidad alta y muy alta, el cual es pertinente.

Se concluye así que el instrumento aplicado para Influencia del clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017 es Confiable, por tanto los datos recogidos tienen consistencia interna garantizando así un estudio válido.

2.5. Métodos de análisis de datos.

El los análisis cuantitativos los datos se presentan en firma numérica. Se consideran dos niveles de complejidad:

- a. Los análisis descriptivos, que sirven para describir en comportamiento de una variable de una población o en el interior de su población y se limita a la utilización de estadísticas descriptivas (media, mediana, varianza, cálculo de tasas, etc)
- b. Análisis ligados a las hipótesis: cada una de la hipótesis formulada en el marco metodológico debe ser objeto de una verificación en algunos casos se requiere la utilización de la estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

El trabajo de investigación titulado “Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017.

Presentada es de nuestra autoría:

- Se ha mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No se ha utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Este trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, se somete a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

II. RESULTADOS

2.1. Descripción de los resultados

A continuación se presentan los resultados de cada variable y dimensiones de los niveles Influencia del clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017; para una mejor comprensión, estos resultados se han organizado en atención a las hipótesis, que a su vez, responden a la variable en estudio y sus respectivas dimensiones.

En cada tabla se presenta organizada las frecuencias, gráfico estadístico y su respectiva interpretación, asimismo como posterior a ello se realiza la correlación de cada uno de los indicadores en estudio.

Tabla N° 05

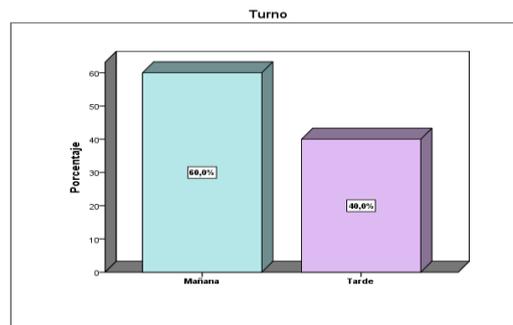
Resultado por turno.

Turno	Frecuencia	Porcentaje
Mañana	48	60,0
Tarde	32	40,0
Total	80	100,0

En la tabla N° 05 se observa el resultado por turno de trabajo, donde 48 docentes encuestados son del turno mañana de los diferentes grados y niveles, el cual representa un 60,0%, de la muestra y 32 docente encuestados son del turno de la

tarde de diferentes grados y nivel que representa el 40,0%, 15 de la muestra considerada.

Figura N° 01



En la figura N° 01 se observa que el 60% son docentes del turno de la mañana y el 40% son del turno de tarde, haciendo el total del 100% de docentes encuestados.

Tabla N° 06

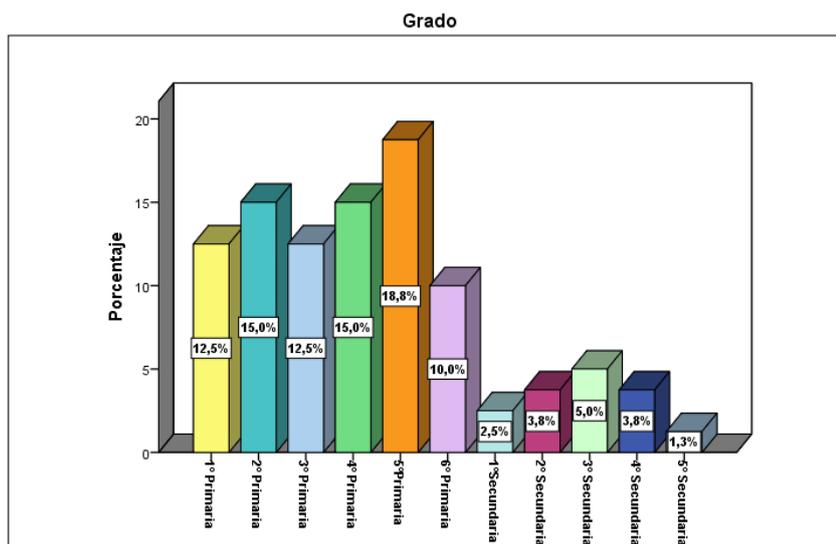
Resultado por grado.

Grado	Frecuencia	Porcentaje
1° Primaria	10	12,5
2° Primaria	12	15,0
3° Primaria	10	12,5
4° Primaria	12	15,0
5° Primaria	15	18,8
6° Primaria	8	10,0
1° Secundaria	2	2,5
2° Secundaria	3	3,8
3° Secundaria	4	5,0
4° Secundaria	3	3,8
5° Secundaria	1	1,3
Total	80	100,0

En la tabla N° 06 se observa el grado de estudios 10 docente son encuestados de 1° y 3° de primaria que representa el 12.5%, 12 docente son encuestados de 2° y 4° de primaria que representa el 12.5%, 15 docentes son encuestados de 5° de primaria que representa el 18.8%, 8 Docentes son encuestados de 6° de primaria que representa el 10%, 2 docentes son encuestados de 1° de secundaria que representa el 2.5%, 3 docentes son encuestados de 2° y 4° de secundaria que

representa el 3.8%, 4 docentes son encuestados de 3° de secundaria que representa el 5% y 1 docente encuestados de 5° de secundaria que representa el 1.3%

Figura N° 02



En la figura N° 02 se observa el 15% son docentes del 1° grado, 17.5% son del 2°, 3° grado el 12.5%, 4° son el 15.0%, 5° grado el 18.8%, y en 6° el 10.0%, en lo que corresponde al porcentaje de docentes encuestados en el nivel primaria, en el nivel secundaria, se encuestó al 2,5% en 1°, en 2° se encuestó al 3.8%, el 5.0% docentes en 3°, en 4° al 3.8% y en 5° de secundaria se encuestó al 1.3%, haciendo el total del 100% de docentes de la muestra seleccionada..

Tabla N° 07

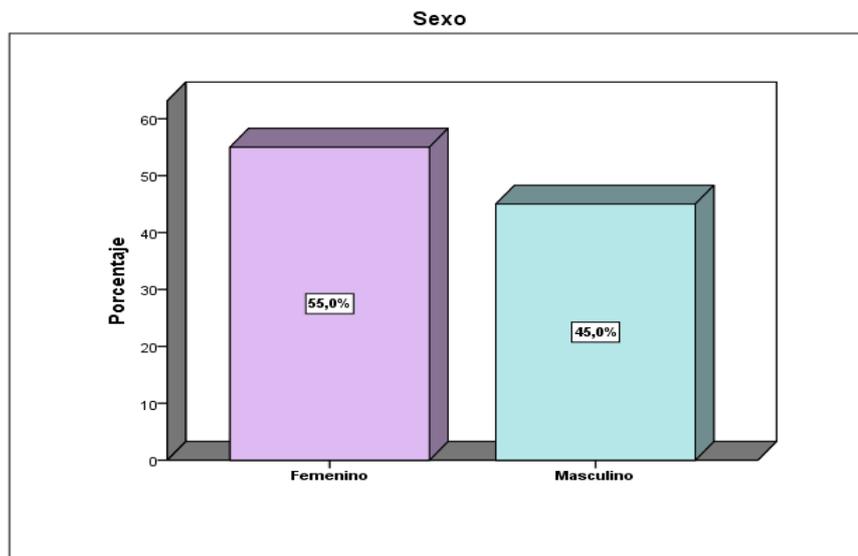
Resultado por género.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	44	55,0
Masculino	36	45,0
Total	80	100,0

En la tabla N° 07 se percibe el consolidado de los resultados por género a los docentes encuestados, donde 44 docentes son del género femenino esto representa

el 55,0% de los encuestados; 36 docente son del género masculino que representa el 45,0% de los docentes encuestados.

Figura N°03



En la figura N° 03 se observa el 55% son docentes del sexo femenino y el 45% son del sexo masculino.

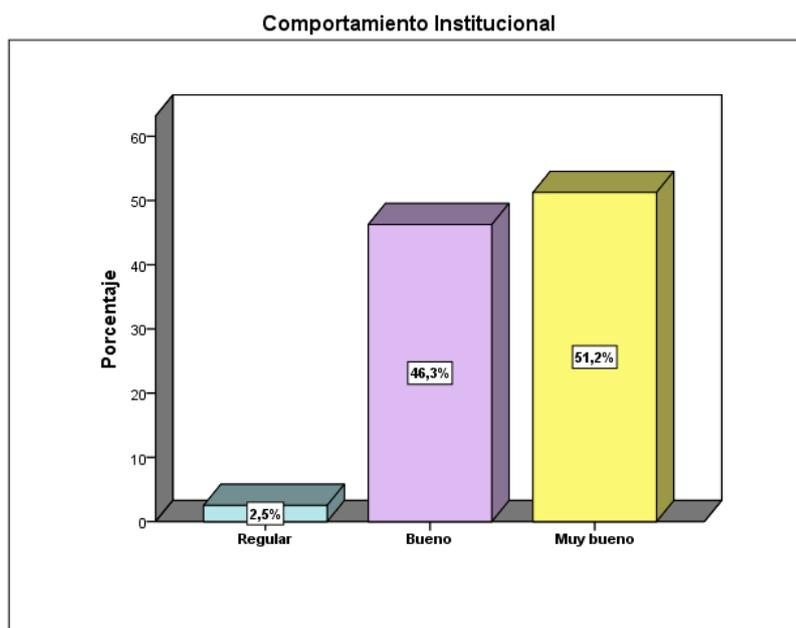
Tabla N° 08

Comportamiento institucional.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	2,5
Bueno	37	46,3
Muy bueno	41	51,2
Total	80	100,0

En la tabla N° 08 se observa el consolidado del comportamiento institucional, donde el 2,5% (2 docentes) perciben como regular el comportamiento institucional, asimismo se aprecia que el 46,3 (37 docentes) perciben el comportamiento institucional como bueno, y el 51.2% (41 docentes) percibe el comportamiento institucional como muy bueno

Figura N° 04



En la figura N° 04 se observa que el comportamiento institucional para 2 docentes que representa el 2.5% es regular, 37 docentes afirman que es bueno representando el 46.3%, 41 docentes afirman que el comportamiento institucional es muy bueno representando el 51.2 %.

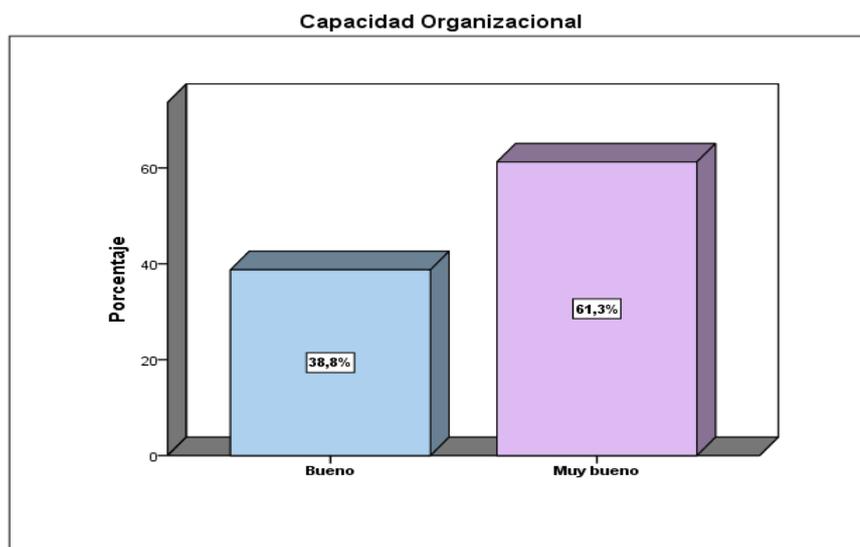
Tabla N° 08

Capacidad Organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	31	38,8
Muy bueno	49	61,3
Total	80	100,0

En la tabla se observa el consolidado de la capacidad organizacional, donde el 38,8% de docentes (31) percibe como bueno la Capacidad Organizacional del clima institucional, el 61.3% (49 docentes) perciben como muy bueno.

Figura N° 04



En la figura N° 04 se observa la capacidad organizacional donde el 38.8% de los docentes afirman que es bueno y el 61.3% de los docentes encuestados afirma que es muy bueno.

Tabla N° 09

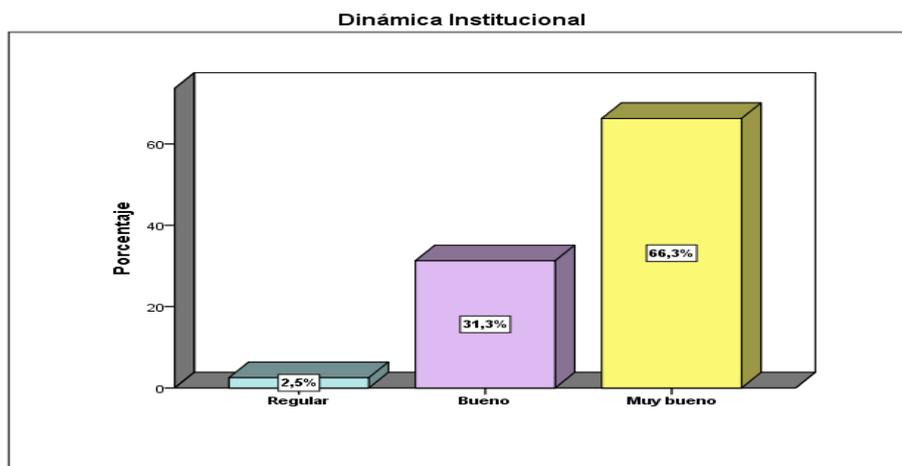
Dinámica Institucional.

Dinámica Institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	2,5
Bueno	25	31,3
Muy bueno	53	66,3
Total	80	100,0

En la tabla N° 09 se observa el consolidado de la dinámica institucional, donde el 2.5% de docentes (2) perciben como regular la dinámica institucional, el 31,3% de docentes (25) aprecian la dinámica institucional como buena y el 66,3 % de docentes (53) perciben a la dinámica institucional como muy buena.

Figura N° 06



En la figura N° 06 se observa en relación a la dinámica institucional el 2,5 % del docentes encuestados afirman que es regular, el 31.3% de los encuestados afirman que es bueno y el 66.3% de los docentes encuestados afirma que es muy bueno, la figura 06 muestra una diferencia del 63,8% entre la opción de regular y muy buen, el cual nos lleva a concluir que tiene una tendencia positiva de la dinámica institucional.

Tabla N° 10

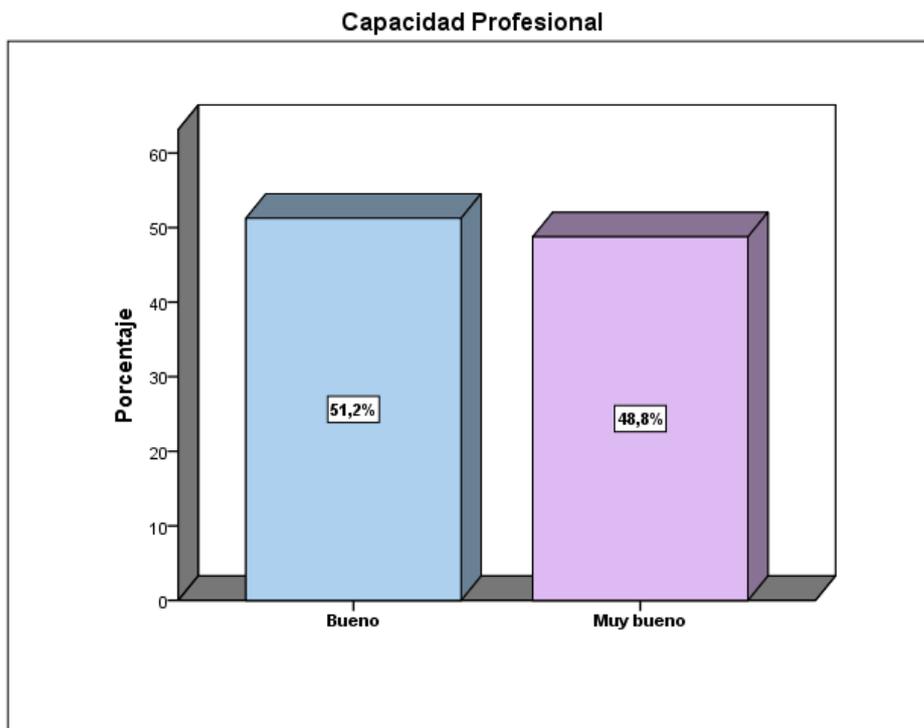
Capacidad profesional.

Capacidad Profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	41	51,2
Muy bueno	39	48,8
Total	80	100,0

En la tabla N° 10 se percibe el consolidado de la capacidad profesional que 41 docentes encuestados certifican que la capacidad profesional es bueno esto representa el 51,2% de los encuestados; 39 docente encuestados certifican que la capacidad profesional es muy bueno que representa el 48,8% de los docentes encuestados.

Figura N° 07



En la figura N° 07 se percibe que el 51,2% de los docentes encuestados certifican que la capacidad profesional es buena; el 48,8% de los docentes encuestados certifican que la capacidad profesional es muy buena.

Tabla N° 11

Capacidad pedagógica.

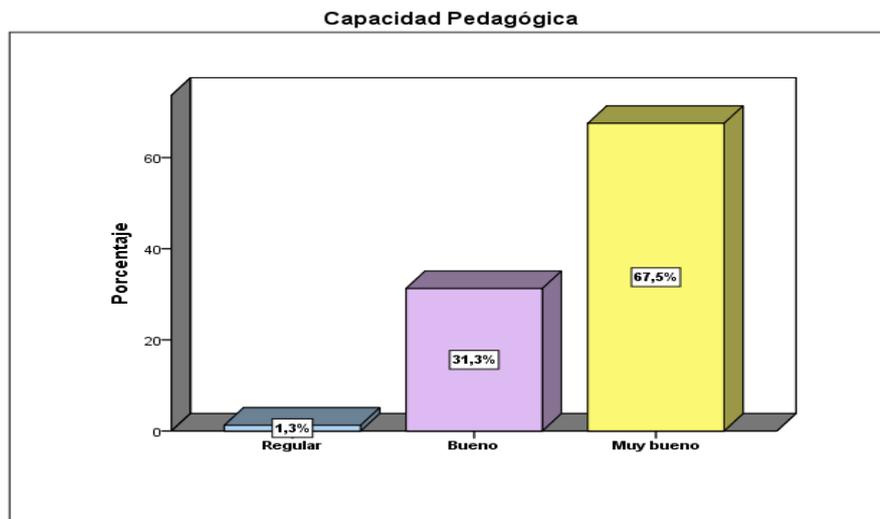
Capacidad Pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	1,3
Buena	25	31,3
Muy buena	54	67,5
Total	80	100,0

En la tabla N° 11 se percibe el consolidado de la capacidad pedagógica que 1 docente encuestado afirma que la capacidad pedagógica es regular esto representa el 1.3% de los encuestados; 25 docente encuestados afirman que la capacidad pedagógica es buena que representa el 31.3% de los docentes encuestados y 54

docentes encuestados manifiestan que la capacidad pedagógica es muy bueno representando el 67.5% de los docentes encuestados, también podemos interpretar que existe una diferencia de 66,2% de porcentaje entre la apreciación de regular y muy bueno en cuanto a la capacidad pedagógica.

Figura N° 08



En la figura N° 08 se observa que el 1.3% de los encuestados afirman que la capacidad pedagógica es regular; el 31.3% de los docentes encuestados manifiestan que la capacidad pedagógica es bueno, en cambio el 67.5% de los docentes encuestados afirman que la capacidad pedagógica de los docentes es muy bueno, también podemos interpretar que existe una diferencia de 66,2% de porcentaje entre la apreciación de regular y muy bueno.

Tabla N° 12

Capacidad ético moral.

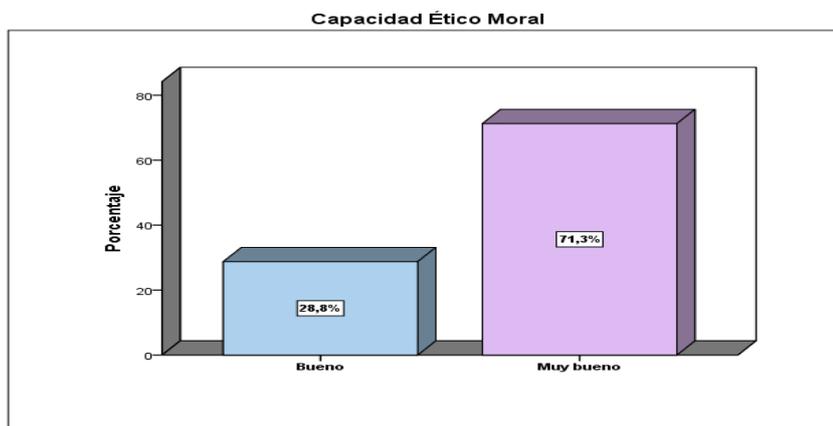
Capacidad Ético Moral

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	23	28,7
Muy bueno	57	71,3
Total	80	100,0

En la tabla N° 12 se observa el consolidado de la capacidad ético moral que el 23 docentes encuestados aseveran que la capacidad ético moral es bueno representando el 28,7%; sin embargo 57 docentes de la muestra afirman que la

capacidad ético moral es muy bueno el cual representa un 71.3% de los docentes encuestados, por lo tanto se evidencia que existe una diferencia entre ambas opciones de 42,4%, el cual nos permite manifestar que tiene una tendencia hacia lo positivo en cuanto a esta capacidad.

Figura N° 09



En la figura N° 09 se observa que el 28,8% de los docentes de la muestra afirman que la capacidad ético moral es buena; sin embargo el 71.3% de los docentes encuestados afirman que la capacidad ético moral es muy buena, por lo tanto se evidencia que existe una diferencia entre ambas opciones de 42,5%, el cual nos permite manifestar que tiene una tendencia hacia lo positivo en cuanto a esta capacidad.

Tabla N° 13

Clima Institucional.

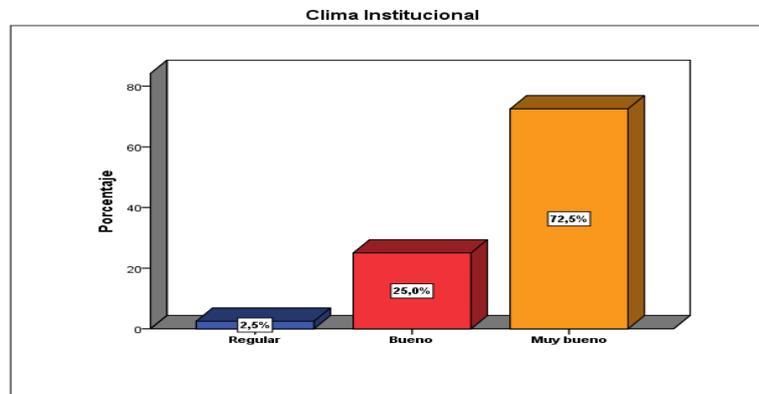
Clima Institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	2,5
Bueno	20	25,0
Muy bueno	58	72,5
Total	80	100,0

En la tabla N° 13 se observa que 2 docentes encuestados aseveran que el clima institucional es regular esto representa un porcentaje de 2,5%; sin embargo 20 docentes encuestados aseveran que el clima institucional es bueno esto representa un porcentaje de 25,0% y 58 docentes encuestados aseveran que el clima

institucional es muy bueno la cual representa un porcentaje de 72,5%; marcando una gran diferencia de 70,0% de diferencia entre la opción regular y muy bueno.

Figura N° 10



En la figura N° 10 se observa que el 2,5% de los docentes encuestados afirman que el clima institucional es regular; el 25,0% de los docentes encuestados afirman que el clima institucional es bueno y el 77,5% de los docentes encuestados afirman que el desempeño docente es muy bueno marcando una gran diferencia entre la opción regular y muy bueno.

Tabla N° 14

Desempeño docente

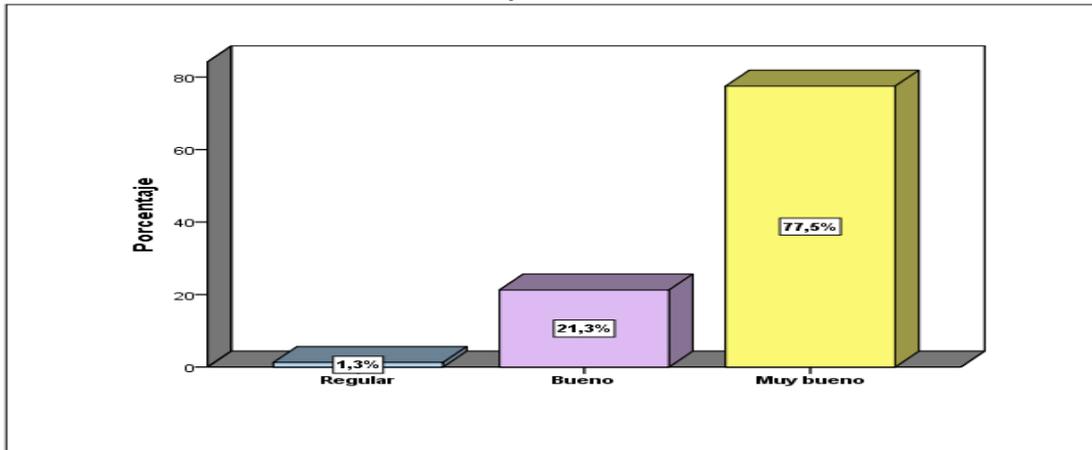
Desempeño Docente

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	1,3
Bueno	17	21,3
Muy bueno	62	77,5
Total	80	100,0

En la tabla N° 14 se observa el consolidado del desempeño docente que 1 docente encuestado asevera que el desempeño docente es regular haciendo un porcentaje de 1,3%; 17 docente encuestado aseveran que el desempeño docente es bueno esto representa un porcentaje de 21,3%; 62 docentes encuestados aseveran que el desempeño docente es muy bueno la cual representa un porcentaje de 77,5%; marcando una gran diferencia 76,2% de diferencia entre la opción regular y muy bueno

Figura N° 11

Desempeño Docente



En la figura N° 11 se observa que el 1.3% de los docentes encuestados afirman que el desempeño docente es regular; el 21.3% de los docentes encuestados afirman que el desempeño docente es bueno y el 77.5% de los docentes encuestados afirman que el desempeño docente es muy bueno.

Objetivo General

Tabla N° 15

Desempeño Docente*Clima Institucional tabulación cruzada

Desempeño Docente*Clima Institucional tabulación cruzada

Desempeño Docente	Clima Institucional						Total	
	Regular		Bueno		Muy bueno			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Regular	1	1,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,3%
Bueno	0	0,0%	3	3,8%	14	17,5%	17	21,3%
Muy bueno	1	1,3%	17	21,3%	44	55,0%	62	77,5%
Total	2	2,5%	20	25,0%	58	72,5%	80	100,0%
Chi-cuadrado Pearson=40,381						P_valor=0.000		

En la tabla N° 15 Se observa 1 docente afirma que el desempeño docente y clima institucionales regular que representa el 1,3%, 3 docente afirman que el desempeño docente y clima institucional es bueno que representa el 3,8%; 14 docente afirman que el desempeño docente es bueno y el clima institucional es muy bueno el cual representa el 17.5%, 1 docente afirma que el desempeño es muy bueno y el clima institucional es regular representando el 1,3%; 17 docentes afirman que el desempeño docente es muy bueno y el clima institucional es bueno el cual

representa el 21,3% y 44 docentes encuestados afirman que el desempeño docente y clima institucional es muy bueno haciendo un porcentaje de 55,0%.

Tabla N° 16

Procedimiento de la prueba de hipótesis.

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	Ho: No existe influencia entre Clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017
	Ha: Existe influencia entre Clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye : existe influencia entre Clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017

Objetivos específicos

Tabla N° 17

*Capacidad Organizacional*Desempeño Docente tabulación cruzada*

Capacidad Organizacional	Desempeño Docente				Total	
	Bueno		Muy bueno			
	n	%	n	%	n	%
Bueno	3	3,8%	28	35,0%	31	38,8%
Muy bueno	14	17,5%	35	43,8%	49	61,3%
Total	17	21,3%	63	78,8%	80	100,0%
Chi-cuadrado Pearson =4.050				P_valor=0.044		

En la tabla N° 17, se observa que 3 docentes afirman que la capacidad organizacional y el desempeño docente es bueno que representa el 3,8%; 28 docentes afirman que la capacidad organizacional es bueno y el desempeño docente es muy bueno que representa el 35,0%; 14 docentes afirman que la capacidad organizacional es muy buena y el desempeño docente es bueno que representa el 17,5%; 35 docentes afirman que la capacidad organizacional y el desempeño docente es muy bueno que representa el 43,8%;

Tabla N° 18

Procedimiento de la prueba de hipótesis

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	Ho: No existe influencia entre capacidad organizacional y desempeño de docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017
	Ha: Existe influencia entre capacidad organizacional y desempeño de docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Valor p calculado	$p = 0,044$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye existe influencia entre capacidad organizacional y desempeño de docente en la institución educativa Clorinda Matto de Turner Cusco-2017

Tabla N° 19

*Dinámica Institucional*Desempeño Docente tabulación cruzada.*

Dinámica Institucional	Desempeño Docente						Total	
	Regular		Bueno		Muy bueno			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Regular	1	1,3%	0	0,0%	1	1,3%	2	2,5%
Bueno	0	0,0%	3	3,8%	22	27,5%	25	31,3%
Muy bueno	0	0,0%	14	17,5%	39	48,8%	53	66,3%
Total	1	1,3%	17	21,3%	62	77,5%	80	100,0%
Chi-cuadrado Pearson =41.753					P_valor=0.000			

En la tabla N° 19, se observa que 1 docente afirma que la dinámica institucional y el desempeño docente es regular que representa el 1,3%; 1 docente afirma que la dinámica institucional es regular y el desempeño docente es muy bueno que representa el 1,3%; 3 docentes afirman que la dinámica institucional y el desempeño docente es bueno que representa el 3,8%; 22 docentes afirman que la dinámica institucionales es bueno y el desempeño docente es muy bueno que representa el 27,5%; 14 docente afirman que la dinámica institucional es muy bueno y que el desempeño docente es bueno que representa un 17,5%; 39 docente afirman que la dinámica institucional y desempeño docente es muy bueno que representa un 48,8%.

Tabla N° 20

Procedimiento de la prueba de hipótesis.

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	Ho: No existe influencia entre dinámica institucional y desempeño de docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017
	Ha: Existe influencia entre dinámica institucional y desempeño de docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye existe influencia entre dinámica institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017

Tabla N° 21

Procedimiento de la prueba de hipótesis.

Comportamiento Institucional*Desempeño Docente tabulación cruzada

Comportamiento Institucional	Desempeño Docente						Total	
	Regular		Bueno		Muy bueno			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Regular	1	1,3%	0	0,0%	1	1,3%	2	2,5%
Bueno	0	0,0%	9	11,3%	28	35,0%	37	46,3%
Muy bueno	0	0,0%	8	10,0%	33	41,3%	41	51,2%
Total	1	1,3%	17	21,3%	62	77,5%	80	100,0%
Chi-cuadrado Pearson =39.906						P_valor=0.000		

En la tabla N° 21, se observa que 1 docente afirma que el comportamiento institucional y el desempeño docente es regular que representa el 1,3%; 1 docente afirma que el comportamiento institucional es regular y el desempeño docente es muy bueno que representa el 1,3%; 9 docentes afirman que el comportamiento

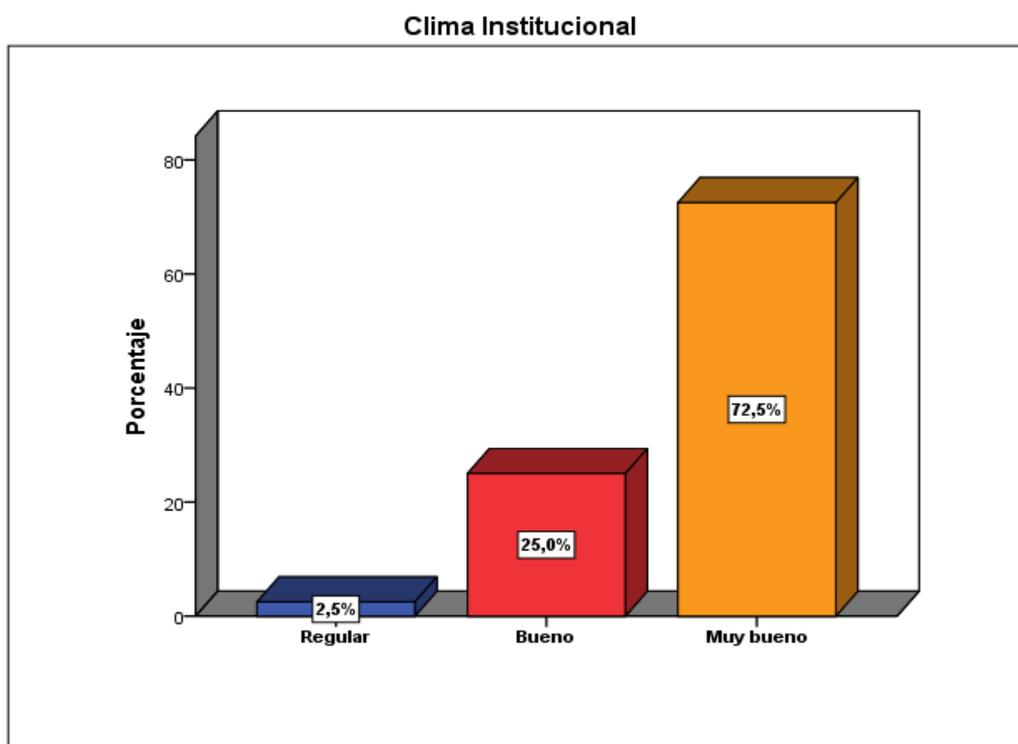
institucional y el desempeño docente es bueno que representa el 11.3%; 28 docentes afirman que el comportamiento institucionales es bueno y el desempeño docente es muy bueno que representa el 35%; 8 docente afirman que el comportamiento institucional es muy bueno y que el desempeño docente es bueno que representa un 10,0%; 33 docente afirman que el comportamiento institucional y desempeño docente es muy bueno que representa un 41,3%.

Tabla N° 22

<p>Interpretación y análisis:</p> <p>Hipótesis estadísticas</p>	<p>Ho: No existe influencia entre comportamiento institucional y desempeño de docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017</p>
	<p>Ha: Existe influencia entre comportamiento institucional y desempeño de docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017</p>
<p>Nivel de significación</p>	<p>$\alpha = 0,05$</p>
<p>Valor p calculado</p>	<p>$p = 0,000$</p>
<p>Conclusión</p>	<p>Como $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye existe influencia entre comportamiento institucional y desempeño de docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco-2017</p>

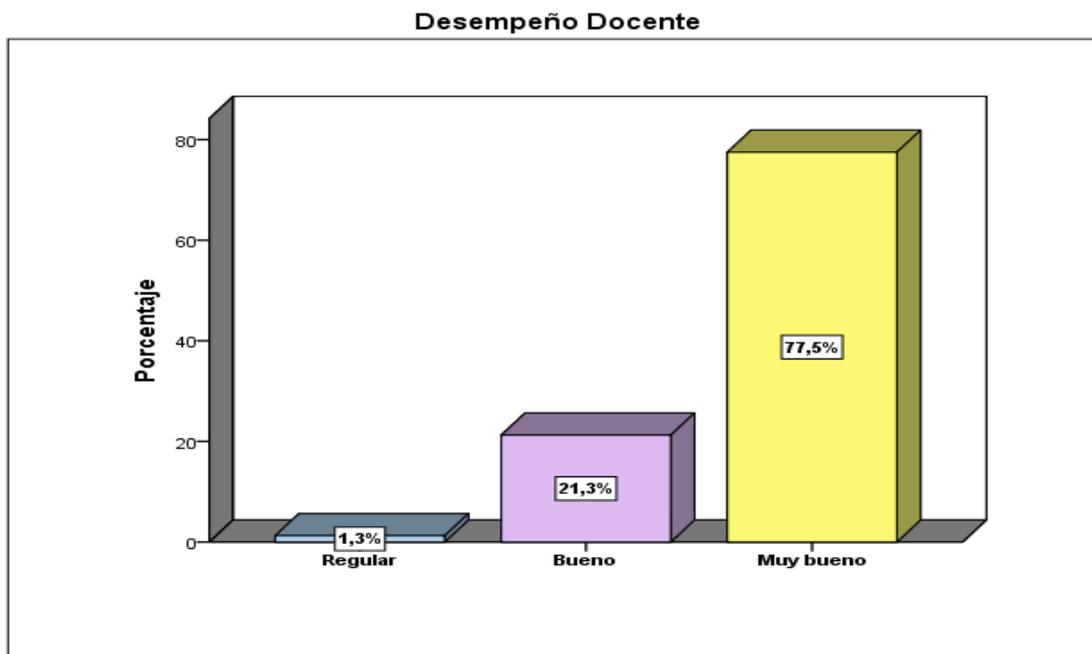
III RESULTADOS

Para calcular los resultados se utilizó el programa estadístico IBM SPSS v23; obteniendo los siguientes resultados.



En la figura N° 10

El 97.5% de los docentes encuestados de la muestra aseveran que el clima institucional es un factor determinante en el desempeño de los docentes, porque involucra la percepción intrínseca de las personas en su ambiente de trabajo, y a su vez esto condiciona la calidad del desempeño de los actores educativos de la institución educativa, además podemos observar que el 2.5% de los docentes encuestados afirman que el clima institucional es regular.



EL 98.8% de los docentes encuestados afirman que existe un buen desempeño docente, esto nos indica que los docentes realizan una adecuada practica pedagógica, profesional y ético moral en el saber enseñar, para lograr aprendizajes de calidad, en el marco de una comunicación horizontal, de respeto y consideración por el otro, asimismo se puede observar que un porcentaje de 1,3% afirman que el desempeño docente es regular.

Tabla N° 22

Análisis de relación de clima institucional y desempeño docente

CORRELACION			
		Clima Institucional	Desempeño Docente
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	40,381
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	80	80
Desempeño docente	Correlación de Pearson	40,381	1
	Sig.(bilateral)	0,000	
	N	80	80
Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente al nivel 0.05 (bilateral)			

Análisis de hipótesis

Nota: La información fue obtenida de los instrumentos aplicados a los docentes (IBM-SPSS, v. 23). Se observa que el p valor (Sig) 0,000 es menor que 0,005, por lo

tanto el tener un 5% de confianza se rechaza la hipótesis nula (H_0), y el coeficiente de correlación de Pearson es de 40,381 (H_0), concluyendo que existe influencia del clima institucional en el desempeño docente.

IV DISCUSIÓN

Las nuevas corrientes educativas reconocen que un buen clima Institucional optimiza los esfuerzos que encaminan a una buena gestión orientada al mejoramiento de la calidad educativa en base a un desempeño docente comprometido que apoye al incremento de los logros de aprendizaje de los estudiantes en base a su realidad y pertenencia, así como sostiene Gibson y sus colaboradores (1984) donde afirma, “Que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de la persona, a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella”, asimismo los directivos de las instituciones educativas son los responsables de generar un ambiente adecuado que permita el dialogo asertivo y el trabajo compartido, a fin motivar un desempeño docente comprometido responsable transformador, que irán en beneficio de los y las estudiantes, en relación a lo anterior

(Méndez, 2006), el clima institucional es percibido por cada persona de manera diferente, de acuerdo a su idiosincrasia, asimismo esto condicionara las interrelaciones que las personas puedan tener al interior de la Institución y en la estructura organizacional, esta percepción particular de la institución va a condicionar el tipo de comportamiento de cada persona. Es así que podemos observar la tabla 15 los resultados arrojaron que la prueba chi cuadrado de Pearson es 40.381 y el p – valor (Sig.) es de 0,000 es menor que 0,05, entonces a un 5% de confianza se rechaza la Hipótesis nula (H0), lo cual, se indica que el clima institucional está relacionado con el desempeño docente en la institución educativa Clorinda Matto de Turner de la ciudad del Cusco, esto se debe a las puntuaciones logradas a nivel de la tabulación cruzada de la prueba de hipótesis, en la tabla N° 15 Se observa que

Se observa que el 1,3%, de docentes encuestados afirman que el desempeño docente y clima institucionales regular, el 3,8%; afirman que el desempeño docente y clima institucional es bueno, el 17.5%, afirman que el desempeño docente es bueno y el clima institucional es muy bueno, el 1,3%; afirma que el desempeño es muy bueno y el clima institucional es regular; el 21,3% afirman que el desempeño

docente es muy bueno y el clima institucional es bueno y 55,0%. de docentes encuestados afirman que el desempeño docente y clima institucional es muy bueno. Bermúdez y Niño (2015), en su estudio afirma que el 80% de los profesores encuestados identifican que las relaciones que se establecen entre docentes y directivos están mediadas por el respeto y la empatía, si bien el trabajo en equipo no es una práctica que haga parte de la cultura institucional, los docentes solicitan que la institución cree los espacios necesarios para llegar a acuerdos entre los diferentes ciclos académicos acerca de temas curriculares En esta misma línea Rolando Ramos Nación (2015), afirma que existe correlación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria; En esta misma perspectiva, El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. (Chiavenato (1984) Asimismo coincide con Pulido (2003) quien señala que el clima institucional es La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella. Los actores educativos deben involucrar en su en su misión y visión tener una institución referente que acredite el buen desempeño de los docente y logro de aprendizajes de los estudiantes en el marco de las relaciones interpersonales que permita el desarrollo de individuos capaces de participar y contribuir más en la sociedad, en el mercado laboral, y lograr su bienestar como personas.

Finalmente, consideramos que el presente estudio es un aporte, que permitirá contribuir con futuras investigaciones, sobre clima institucional y desempeño docente, a nivel local y nacional, puesto que es un tema que involucra el bienestar de todos los actores educativos, y el nivel de producción en su trabajo, siendo los estudiantes los más beneficiados con una educación de calidad.

Nuestro trabajo de investigación se corrobora con los antecedentes ya referidos al tema de estudio, y con relación al objetivo y a la hipótesis de investigación fueron reforzados con los resultados obtenidos, llegando a la siguiente conclusión: Se observa que p-valor (Sig) es de 0,000, es decir existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente, en la institución educativa Clorinda Matto de Turner.

V CONCLUSIONES

- Del contraste de la hipótesis general, se obtuvo un valor $p = 0.000 < 0.05$, por lo que podemos afirmar que el clima institucional influye en el desempeño docente de la institución educativa Clorinda Matto de Turner del Cusco. Nuestra Hipótesis general ha sido confirmada y se niega la hipótesis nula.
- Del contraste de la hipótesis específica. Entre capacidad organizacional con desempeño docente en la institución educativa Clorinda Matto de Turner se obtuvo un Valor $p=0,044$ Como $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe influencia entre capacidad organizacional y desempeño de docente en la institución educativa Clorinda Matto de Turner Cusco.
- Del contraste de la hipótesis específica. Entre Dinámica organizacional con desempeño docente en la institución educativa Clorinda Matto de Turner se obtuvo un Valor $p=0,000$, Como $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye existe influencia entre dinámica institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Clorinda Matto De Turner” Cusco.
- Del contraste de la hipótesis específica. Entre comportamiento institucional con desempeño docente en la institución educativa Clorinda Matto de Turner se obtuvo un Valor $p=0,00$ Como $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe influencia entre comportamiento institucional y desempeño de docente en la institución educativa Clorinda Matto de Turner Cusco.
- Los resultados de la presente investigación, dada la muestra con la que se trabajó, son válidos por juicio de expertos conocedores del tema educativo de la institución educativa Clorinda Matto de Turner Cusco-2017, lugar donde se realizó el estudio.

VI RECOMENDACIONES

1. Sugerimos hacer llegar a la Dirección de la institución educativa el presente trabajo a fin de que sea analizada en forma reflexiva y se tome decisiones para mejorar el clima institucional para optimizar el desempeño docente.
2. En cuanto a las normas vigentes referidas a Clima Institucional y Desempeño docente en sus diversas dimensiones se debe implementar y ejecutar programas que ayuden a mejorar la práctica de valores en la institución educativa, dando viabilidad a los procesos y actividades debidamente programadas haciendo uso pertinente de recursos y estrategias innovadoras y vivenciales.
3. Generar espacios de dialogo y comunicación asertiva, trabajo en equipo intercambio de experiencias, donde cada miembro aporte ideas y soluciones, optimizando los grupos de interaprendizaje (GIAS) Círculos de estudio, Redes.
4. Mejorar la dinámica organizacional distribuyendo responsabilidades compartidas a los integrantes de la institución para buscar soluciones conjuntas.
5. El reconocimiento por parte de los directivos el esfuerzo y el buen desempeño de las funciones de los actores educativos, por ser la mejor herramienta de motivación para el trabajo.
6. Implementar una cultura organizacional al interior de la institución, a fin de generar compromisos de parte de todos los integrantes, distribuyendo responsabilidades donde cada persona se sienta a gusto con la labor realizada y mejore su producción.
7. Realizar mesas de dialogo e intercambio de experiencias e interaprendizaje, respetando puntos de vista, en un ambiente de amistad y compañerismo.

VII PROPUESTA



AUTORES:

Mg. Cunza Escalante, Matilde Angélica

Mg. Idme Condori, Haydee

ASESORA

Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
1. OBJETIVOS.....	6
2. ORGANIZACIÓN DE CONTENIDOS.....	7
3. ESTRATEGIAS.....	10
4. METAS PROYECTADAS.....	.11
5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	12
6. RECURSOS.....	13
7. EVALUACION.....13

INTRODUCCION

La presente propuesta denominada Plan De Mejora del clima institucional de la IE Clorinda Matto de Turner surge como resultado del trabajo de investigación realizado sobre La influencia del clima Institucional y el desempeño docente en la institución educativa Clorinda Matto de Turner, en Base a los resultados y conclusiones arribadas en el informe de dicha investigación .

El nuevo sistema educativo Peruano pone énfasis en elevar la calidad educativa, en esa misma línea el MINEDU busca promover el desempeño docente y está a su vez sistematizada en el Marco del buen desempeño docente y el Marco del Buen desempeño directivo, pero para el logro de este factor es necesario la promoción de un ambiente favorable donde todos los actores educativos de la institución se sientan satisfechos con la labor que realizan, en consecuencia El clima institucional es un factor que tiene influencia directa en la calidad educativa, siendo este una herramienta fundamental para mejorar la gestión educativa.

El presente plan pretende aportar a la institución una propuesta para mejorar el clima institucional para mejorar el desempeño de los involucrados en la organización educativa, como punto de partida presentamos los resultados y las conclusiones para ser analizados de manera crítica y reflexiva y las actividades propuestas sean asumidas como sugerencias para ser aplicadas y aporte en la mejora de las relaciones interpersonales de la institución,

El sustento teórico esta en base a lo mencionado por Chiavenato (1984) señala que el “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. (1984) y para el desempeño docente Valdés Veloz Héctor, (2004). El desempeño docente es el despliegue de capacidades pedagógicas, emocionales, responsabilidad laboral y la naturaleza de las relaciones interpersonales de los docentes con alumnos

I. OBJETIVOS.

1.1 GENERAL

Contribuir a la mejora del clima institucional para optimizar el desarrollo de talentos de los docentes en su práctica pedagógica

1.2 ESPECIFICAS

- ✓ Generar espacios de dialogo y comunicación asertiva, trabajo en equipo intercambio de experiencias, donde cada miembro aporte ideas y soluciones, optimizando los grupos de interaprendizaje (GIAS) Círculos de estudio, Redes.

- ✓ Mejorar la dinámica organizacional distribuyendo responsabilidades compartidas a los integrantes de la institución para buscar soluciones conjuntas.

v. ORGANIZACIÓN DE CONTENIDOS DE CAPACITACION -2017

ORGANIZACIÓN DE CONTENIDOS DEL PLAN DE CAPACITACION PARA DOCENTES 2017						
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	COTENIDOS	ESTRATEGIA	CRONOGRAMA	N° DE DIAS
Contribuir a la mejora del clima institucional para optimizar el desarrollo de talentos de los docentes en su práctica	1.Generar espacios de dialogo y comunicación asertiva, trabajo en equipo intercambio de experiencias, donde cada miembro aporte ideas y soluciones, optimizando los grupos de inter aprendizaje (GIAS) Círculos de estudio, Redes.	Taller de fortalecimiento de competencias y capacidades técnico pedagógicas dirigido a docentes sobre comportamiento institucional.	Comportamiento institucional.	Exposición diálogo Taller	Fin de cada mes	01
		Taller de fortalecimiento de competencias y capacidades técnico pedagógicas dirigido a docentes sobre capacidad organizacional	capacidad organizacional	Taller	Fin de cada mes	01
		Taller de fortalecimiento de competencias y capacidades técnico pedagógicas dirigido a docentes sobre dinámica institucional.	Dinámica institucional.	Taller –juegos vivenciales y de roles.	Fin de cada mes	01
	2.Mejorar la dinámica organizacional	Taller de fortalecimiento de competencias y capacidades	Capacidad Profesional.	Taller, intercambio de	Fin de cada mes	01

distribuyendo responsabilidades pedagógica	técnico pedagógicas sobre Capacidad profesional.		experiencias		
	Taller de fortalecimiento de competencias y capacidades técnico pedagógicas sobre capacidad pedagógica.	Capacidad Pedagógica.	Sesiones demostrativas y compartidas	Fin de cada mes	01
	Taller de fortalecimiento de competencias y capacidades técnico pedagógicas sobre capacidad ético moral.	Capacidad Ético Moral.	Círculos vivenciales	Fin de cada mes	01
	Taller con expertos sobre gestión de la convivencia y relaciones interpersonales.	Convivencia Y Relaciones Interpersonales.	Estudio de casos	Fin de cada mes	01
	Jornadas mensuales de autorreflexión con aplicación de fichas las fichas de clima institucional y desempeño docente validadas en el trabajo de investigación.	Jornadas Mensuales De Autorreflexión	Análisis de instrumentos	Fin de cada mes	01
	Pasantía	Pasantía	Visitas de inter aprendizaje	Fin de cada mes	01

		Evaluacion Del cumplimiento de las actividades propuestas.	Evaluación	Análisis reflexión	Fin de cada mes	01
					Fin de cada mes	01

II. ESTRATEGIAS.

Las estrategias de formación y capacitación previstas son:

TALLERES Y MESAS DE DIALOGO:

Es una estrategia centrada en la formación y el trabajo activo que promueve el desarrollo de propuestas la producción de ideas, instrumentos y materiales, a partir del desarrollo participativo, con exposiciones y trabajo individual y grupal.

Los talleres de intercambio de experiencias se realizaran de acuerdo a cronograma y en las reuniones mensuales para las programaciones pedagógicas..

EXPOSICION DIALOGO.

Tiene por finalidad el estudio y la profundización de los aspectos y temas abordados, además permite atender las necesidades y demandas de las participantes relacionadas con su desempeño docente.

GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE.

Estrategia que permite intercambiar experiencias, saberes, entre las/los docentes, así como se busca que grupos pequeños desarrollen investigación sobre determinados temas y socialicen con sus pares en macro grupo, de este modo también se promueva la autoformación.

PASANTIAS.

Conocimiento del trabajo desarrollado en otros contextos visitando otras I.E.que desarrollan experiencias exitosas y que este intercambio de experiencias contribuya a mejorar el desempeño de las docentes., Además la presente estrategia es valiosa porque permite a las docentes ampliar su horizonte y replicar lo observado en su quehacer en aula.

III. METAS PROYECTADAS.

Personal	Directivos	Turno	Mañana	Meta
			Tarde	
			Noche	
	Docentes	Turno	Mañana	
			Tarde	
			Noche	

VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS.

ACTIVIDADES	RESULTADOS	RESPONSABLES	CRONOGRAMA											
			M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Taller de fortalecimiento de competencias y capacidades técnicas pedagógicas dirigido a docentes sobre comportamiento institucional.	Fortalecer sus capacidades sobre comportamiento institucional.	Directivos												
Taller de fortalecimiento de competencias y capacidades técnicas pedagógicas dirigido a docentes sobre	Fortalecer sus capacidades sobre la capacidad organizacional	Directivos												

capacidad organizacional											
Taller de fortalecimiento de competencias y capacidades técnicas pedagógicas dirigido a docentes sobre dinámica institucional.	Fortalecer sus capacidades sobre la dinámica institucional.	Directivos									
Taller de fortalecimiento de competencias y capacidades técnicas pedagógicas sobre capacidad profesional.	Fortalecer sus capacidades sobre la capacidad profesional.	Directivos									
Taller de fortalecimiento de competencias y capacidades técnicas pedagógicas sobre capacidad pedagógica.	Fortalecer sus capacidades sobre la capacidad pedagógica.	Directivos									
Taller de fortalecimiento	Fortalecer sus capacidades	Directivos									

de competencias y capacidades técnico pedagógicas sobre capacidad ético moral.	sobre la capacidad ético moral.												
Taller con expertos sobre gestión de la convivencia y relaciones interpersonales.	Aplican estrategias gestión de la convivencia y relaciones interpersonales.	Directivos Psicólogos Tutores											
Jornadas mensuales de autorreflexión con aplicación de fichas las fichas de clima institucional y desempeño docente validadas en el trabajo de investigación.	Autorreflexión de directivos y docentes en base a las fichas del cuestionario.	Directivos Psicólogos Tutores											
Pasantía	Replicar en aula las experiencias exitosas observadas.	Directivos docentes											
EVALUACION Del cumplimiento	Docentes Y DIRECTIVOS comprometidos	Directivos docentes											

de las actividades propuestas.	con el quehacer educativo en la I.E											
--------------------------------	-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

VII. RECURSOS.

Humanos : Directivos, Docentes, administrativos

Materiales : En cuadro

Infraestructura : Local de la Institución Educativa.

ACTIVIDAD	COSTO	CANTIDAD	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Elaboración e impresión del plan de Capacitación	60.00	01	Recursos propios
Presupuesto Por Actividad	100.00	10 Talleres	Recursos propios
Talleres de fortalecimiento docente (REUNIONES MENSUALES)	60.00	10	Recursos propios
Informe de ejecución del Plan.	20.00	02	UGEL
TOTAL	S/. 1 140.00		S/. 1 140.00

VIII. EVALUACION.

Una vez validado el Plan, de realizar el seguimiento y evaluación del plan, se sistematizara y se elevara los informes correspondientes al área de AGP de la UGEL CUSCO.

Cusco 03 de mayo del 2017.

VIII BIBLIOGRAFIA

- Angulo Marcial; N. *Normas de desempeño profesional*. Argentina: Editorial Aique.
- Ansorena Cao A. (1996) "15 casos para la selección de personal con éxito". Barcelona. Paidós. Empresa.
- Balzan, Y. (2008) *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapas de educación en el municipio escolar N° 4 de Maracaibo. Estado de Zulia. Universidad Rafael Urdaneta. Extraído el 22 de marzo del 2017 Desde remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico-del-supervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-deiii.*
- Brunet, L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas
- Castañeda Jiménez, Juan. (2010) *Métodos de Investigación*. México: Editorial. Mc Graw Hill
- CISE PUCP (2007) *Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: CISE PUCP.
- Chiavenato, A. (1984) *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: Tercera edición Mc. Graw Hill. (Segunda en español).
- Cruz Talonia Dámaso. (2007) *Desempeño académico del profesor*, México: Editorial Trillas
- Del Castillo, I. Sc Acosta, M. y Lic. Montes, A. (2008) *Monografías Clima Institucional, extraído el 02 de marzo del 2017 desde [http:// monografias.com/trabajos.31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula-Shtml# quees](http://monografias.com/trabajos.31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula-Shtml#quees)*
- Dubar, Claude (2000), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, París, Presses Universitaires de France.
- Fernández, J. (2002) *Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docentes en profesores de educación Primaria de Lima Metropolitana*. Tesis de doctorado, Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Fundación Instituto de Ciencias del Hombre (s/a) *El clima y la cultura institucional de los centros docentes*, extraído el 24 de marzo del 2017 desde [http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/EL%20%20CLIMA%20Y%20LA%20cultura %20 institucional%20de%20 los%20centros %20 docencia%85.pdf](http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/EL%20%20CLIMA%20Y%20LA%20cultura%20institucional%20de%20los%20centros%20docencia%85.pdf)

Feuerstein, Reuven. (2006) *Formación Básica y adquisición de competencias profesionales*. Murcia: Editorial. FORCEM, FSE, CCOO y FOREM

García, C. (2006) *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 14 Oyón*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

García, J. (2007) *Influencia del Clima Institucional en la Calidad del Aprendizaje significativo en la I.E. General Prado de Bellavista Callao*. Tesis de maestría Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Gibson y sus colaboradores (1984) *Clima organizacional*. Extraído el 10 de abril del 2017 desde http://www.monografias.com/trabajos_31/clima-organizational-aula.shtml

Gimeno, J. Y Pérez A. (1993). *Comprender y transformar la enseñanza*. España: Editorial Morata. Segunda Edición. Madrid.

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

Hernández, Fernández y Baptista.(2007) *Metodología de la Investigación*. Editorial. Mc Graw hill.

Hernández Sampiere, Roberto y otros. (2006) *Metodología de la Investigación*. Editorial. Mc Graw Hill.

Laclau, E. (1996), *Emancipación y diferencia*, Barcelona, Ariel.

Jimenez, W. *Práctica Pedagógica del Docente*. México: Editorial. Trillas.

López De Castilla, Martha. (2003) *¿Cómo estamos formando a los maestros en América Latina. Encuentro Internacional: El desarrollo profesional de los docentes en América Latina*. Lima, Perú Bolivia, Paraguay y Perú.

Lucero, María Margarita: (2002) *La Formación del Profesional en la Era Tecnológica*. Colombia: OEI – Revista Iberoamericana de Educación.

Lusthaus, Ch. y otros (2002). Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño. Otawa, extraído el 12 de julio del 2010 desde [http://www.ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN 0109-pdf](http://www.ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN%200109-pdf)

Mcmillan, H. y Schumacher, Sally. (2007) *Investigación Educativa*. España: Editorial Pearson.

MINEDU Carrera Pública Magisterial Propuesta de proyecto de ley, extraído el 01 de abril 2017 desde [ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM _doctrab. pd](http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf)

Montenegro, I. (2003) Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Nava, H. (2009) *Instituciones educativas y cultura escolar*. Villa de Álvarez, Colima. 28 de septiembre de 2009. Extraído el 12 de abril del 2014 desde www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html

Nieves, F. (1995). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado Aragua*. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez", extraído el 22 de setiembre del 2009 desde www.revistaparadigma.org.ve/Doc/.../Art4.htm de F. Nieves.

Pedraza, M. (2006) *Las relaciones humanas y su influencia sobre el Clima Institucional en las Instituciones de Educación Inicial de la región callao*. Tesis de maestría. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima: Atanor. Primera edición

Rincón, J. (2005) *Relación entre estilo y liderazgo y el desempeño docente del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Tesis de maestría.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Robalino, Magali. (2006) *Documento Elaborado en la OREALC*.

Robbins, S. (2009) *Comportamiento organizacional*. México: Printice Hall, Octava edición.

Rodríguez, N. (2004) *El clima escolar*. Revista digital "Investigación y educación" "Revista N° 7, volumen 3 marzo. Extraído el 28 de enero del 2010 desde WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF.

Sanabria, M. (2007) *Influencia del desempeño docente y los materiales educativos en el rendimiento académico de los alumnos del quinto grado de secundaria en los centros educativos públicos del Perú-2007*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Sánchez, M y Teruel, M (2004). *La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado*. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado

Stegmann, T. (s/a). *Avances en psicología latinoamericana Evaluación de desempeño docente*, extraído el 12 de marzo del 2017 desde <http://-www.fundaciónsepc.cl/estudio/archivos/agosto/bases psicológicas del MBE.pdf>.

Valera Ruiz. T. (2005) *Nuevos Profesionales*. México: Editorial Trillas.

Valdés, H. (2000). *¿Cómo evaluar?* Ponencia: Encuentro iberoamericano Sobre evaluación docente .México.

Valdés Veloz, Héctor. (2004) *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente Ciudad de México*. México:

Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.

Wilson, John D. (2004) *Cómo Valorar la Calidad de Enseñanza*. Editorial. Trillas.

Wordruffe, Charles (1993) *¿What is meant by a competency?* Leadership and Organization Development Journal. Vol. 14 pp29-36

http://www.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/node/field-documents/field_document_file/pedagogica.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



CUESTIONARIO PARA DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CLORINDA MATTO DE TURNER – CUSCO - 2017

Estimado docente:

Se está haciendo un estudio que busca relacionar el clima institucional con el desempeño docente, le pedimos que lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y conteste sinceramente.

No hay respuestas correctas o incorrectas, no se trata de una evaluación de sus conocimientos, sino de dar opinión anónima

Instrucciones: marque con una equis (x) sobre la opción.

Turno: _____ Grado: _____ Sexo: (F) (M)

1 = (TD) Totalmente en desacuerdo

2 = (ED) En desacuerdo

3 = (DA) De acuerdo

4 = (TA) Totalmente de acuerdo

N°	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	1.TD	2.ED	3.DA	4.TA
01	Existe respeto mutuo y comunicación abierta entre el personal de la institución.				
02	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.				
03	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.				
04	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución asumiendo compromisos en mejora de la buena marcha				
05	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.				
06	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en la II.EE.				
07	El personal de la institución conoce los documentos normativos de la II.EE (RIN, PEI, PAT,...)				

08	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas, favoreciendo a la imagen y prestigio de la II. EE				
09	El director promueve el trabajo colegiado y en equipo				
10	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.				
11	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.				
N°	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	1.TD	2.ED	3.DA	4.TA
12	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.				
13	Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.				
14	Se organizan comisiones para resolver problemas, según como se presenten.				
15	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.				
16	Cuenta con ambientes adecuados para desarrollar diversas actividades.				
17	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.				
18	Existen coordinadores pedagógicos por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.				
19	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.				
N°	DINÁMICA INSTITUCIONAL	1.TD	2.ED	3.DA	4.TA
20	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.				
21	El director respeta y apoya la iniciativa y decisión del grupo estimulando los logros.				
22	Toma decisiones para solucionar situaciones problemáticas cuando es necesario.				
23	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.				
24	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.				
25	Presenta los documentos de aula en forma pertinente y oportuna.				

26	Tiene predisposición por aprender de los demás.				
27	El profesorado se preocupa por compartir e intercambiar aprendizajes en grupos de inter aprendizaje, REDES, círculos.				
28	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja o de conflicto.				
29	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.				
30	Admite y reconoce los méritos del personal de la institución.				

Fuente: Gibson y sus Colaboradores (1984) Clima organizacional,
Ministerio de educación.2003.Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas.
Módulo Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia
Universidad Católica del Perú ,2007



**CUESTIONARIO PARA DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CLORINDA MATTO DE TURNER – CUSCO - 2017**

Estimado docente:

Se está haciendo un estudio que busca relacionar el clima institucional con el desempeño docente, le pedimos que lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y conteste sinceramente.

No hay respuestas correctas o incorrectas, no se trata de una evaluación de sus conocimientos, sino de dar opinión anónima

Instrucciones: marque con una equis (x) sobre la opción.

Turno: _____ Grado: _____ Sexo: (F) (M)

1 = (TD) Totalmente en desacuerdo

2 = (ED) En desacuerdo

3 = (DA) De acuerdo

4 = (TA) Totalmente de acuerdo

N°	CAPACIDAD PROFESIONAL	1.TD	2.ED	3.DA	4.TA
01	Las oportunidades que brindan los post grados y diplomados son positivas para tu desempeño docente.				
02	Participa en cursos de actualización y formación continua para enriqueciendo sus conocimientos.				
03	Las actualizaciones aportan mejoras en su desempeño docente.				
04	Cumple con eficacia la normatividad. las normas vigentes aportan en la mejora de su desempeño docente (rutas de aprendizaje, DCN 2017, marco del buen desempeño docente, enfoques de áreas, R.M. 624)				
05	Se involucra en la toma de decisiones de su institución.				
06	Genera espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes.				
07	Ha realizado trabajos de investigación o investigación-acción				
08	Domina las áreas curriculares de su nivel (competencias, capacidades, desempeños, enfoques)				
09	Revisa libros de su especialidad que contengan fundamento científico para mejorar su práctica docente				
	CAPACIDAD PEDAGÓGICA	1.TD	2.ED	3.DA	4.TA
10	Planifica el proceso de enseñanza teniendo en cuenta las áreas curriculares en función de las necesidades e intereses de los alumnos.				

11	Aplica estrategias innovadoras de enseñanza-aprendizaje.				
12	Selecciona y emplea métodos y técnicas apropiadas de enseñanza-aprendizaje				
13	Desarrolla procesos pedagógicos y didácticos programados en las unidades didácticas.				
14	Hace uso de los materiales, medios y recursos de enseñanza, (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje.				
15	Utiliza medios informáticos en el proceso de enseñanza aprendizaje (TIC)				
16	Desarrolla sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen el aprendizaje de los estudiantes.				
17	Maneja con solvencia los procesos de evaluación y calificación de los aprendizajes				
18	Promueve la autorreflexión del estudiante sobre sus propios aprendizajes.				
19	Elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes				
20	Utilizo el currículo y sus herramientas (ej: mapas de progreso, rutas del aprendizaje, sistema de registro de evaluaciones				
21	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo, solidaridad y la colaboración				
22	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
N°	CAPACIDAD ÉTICO - MORAL	1.TD	2.ED	3.DA	4.TA
23	Promueve la práctica de valores haciendo uso de mecanismos (plataforma SISEVE, cuaderno de incidencias) para la resolución de conflictos				
24	Asiste con puntualidad a sus actividades profesionales.				
25	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que cada estudiante se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
26	Respeto las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes durante sus intervenciones en el aula.				
27	Establece y mantiene acuerdos consistentes y consensuadas de disciplina en el aula				
28	Es cordial en sus explicaciones y respuestas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje				
29	Mantiene comunicación con los PP.FF. para informar sobre la situación de los estudiantes.				
30	Promueve espacios de tutoría, permitiendo el dialogo, intercambio de experiencias, confianza, análisis de casos, entre pares y docente.				

Fuente: Héctor Valdés Veloz "El desempeño del maestro y su evaluación." Chile, (2004)

Anexo 2: Validación de los instrumentos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario sobre: Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de EDUCACIÓN como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Freddy Frank Gonzales Quispe		
Grado profesional:	Maestría()	Doctor (x) Doctora en administración de la educación	
Área de Formación académica:	Educación Inicial ()	Educación Primaria ()	
	Educación Secundaria (x)	Psicólogo ()	
Áreas de experiencia profesional:	Educación física		
Institución donde labora:	II. EE. Sagrado Corazón de Jesús		
	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	18 años docente de aula		
	5 años Área de Gestión Institucional		
Experiencia en investigación Psicométrica :	Modelo de Gestión		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según los autores.



3. DATOS DEL CUESTIONARIO

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para docentes de la I.E. Clorinda Matto DE Turner- Cusco – 2017
Autoras:	Cunza Escalante Angélica Idme Condori Haydee
Procedencia:	Fuente: Gibson y sus Colaboradores (1984) Clima organizacional Ministerio de educación.2003.Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú ,2007 Fuente: Héctor Valdés Veloz "El desempeño del maestro y su evaluación." Chile, (2004)
Administración:	Escuela de post grado – Universidad Cesar Vallejo de Trujillo
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de la II.EE. Clorinda Matto de Turner.
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 60 ítems, en concordancia a las variables y 6 dimensiones, explora, las percepciones de las personas de su entorno laboral con respecto a las interrelaciones personales, formas de trabajo en equipo, identificación con su trabajo, y las repercusiones de su satisfacción laboral en su desempeño profesional.

4. SOPORTE TEÓRICO

Componentes de medición del cuestionario para docentes de la I.E. Clorinda Matto DE Turner- Cusco – 2017

Dimensiones	Definición
Comportamiento institucional	Sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Instituciones sociales (1998)
Capacidad organizacional	Campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones (...) Robbins (2009, p.10)



Dinámica organizacional	Afirma que la dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución. Ello no se da solo en situaciones críticas o de riesgo, sino también en condiciones óptimas y favorables. El grado de la dinámica, el tipo de movimiento, está dado por la existencia de estrategias y mecanismos a utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución Nava, H. (2009).
Capacidad profesional	Atributos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad en su formación profesional, y la forma como transmite sus conocimientos y fomenta la participación de sus estudiantes, lo cual lo realiza con pertinencia, es decir, que existe correspondencia entre los fines de la formación profesional y los requerimientos de la sociedad. Jiménez (2005:69-70)
Capacidad pedagógica	Domínio de contenidos teóricos y metodológicos de la psicología y la pedagogía contemporáneas que lo capacite para diseñar un proceso de enseñanza-aprendizaje que potencie el desarrollo de la personalidad del estudiante. Jiménez (2005:69-70)
Capacidad ético - moral	Crear una atmósfera moral en el aula, dentro de la cual se use a la ética en función de los conflictos, se estimule el pensamiento de los estudiantes para que ellos construyan juicios y razones. Jiménez (2005:69-70)



5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

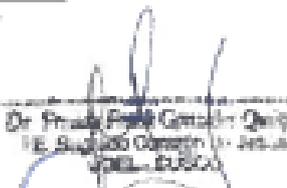
A continuación a usted le presento el cuestionario elaborado por Mg. Cunza Escalante Matilde Angélica, Mg. Idme Condori Haydee

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


 Dr. Prudencio Condori Quiroga
 Mg. Idme Condori Haydee
 JUEZ - ESCUELA
 Firma de Evaluador



DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- Variable 01: Clima institucional
- Primera dimensión: Comportamiento institucional
- Objetivo de la Dimensión: Determinar la influencia del comportamiento institucional en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevan cia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Demue stra respeto a sí mismo y a los demás.	1. Existe respeto mutuo y comunicación abierta entre el personal de la institución.	4	4	4	
	2. El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.	4	4	4	
2. Desarrol la el sentido de lealtad y compromiso.	3. Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.	4	4	4	
	4. Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución asumiendo compromisos en mejora de la buena marcha institucional.	4	4	4	
3. Demue stra su profesio nalismo en todo momento.	5. el director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.	4	4	4	
	6. El profesorado en general reacciona en forma ecuaníme ante situaciones conflictivas en la I.EE.	4	4	4	
	7. El personal de la institución conoce los documentos normativos de la I.EE (RIN, PEI, PAT,...)	4	4	4	
	8. Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas, favoreciendo a la imagen y prestigio de la I.EE	4	4	4	
4. Propicia trabajos en equipo.	9. El director promueve el trabajo colegiado y en equipo	4	4	4	
	10. Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	4	4	4	
	11. Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.	4	4	4	



- Variable 01: Clima institucional
- Segunda dimensión: Capacidad organizacional
- Objetivo de la Dimensión: Analizar la capacidad organizacional en relación al desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017?

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cobertura	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5. Demuestra capacidad de organización y planificación.	12. Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.	4	4	4	
	13. Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.	4	4	4	
	14. Se organizan comisiones para resolver problemas, según como se presenten.	4	4	4	
	15. Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.	4	4	4	
	16. Cuenta con ambientes adecuados para desarrollar diversas actividades.	4	4	4	
6. Posee capacidad de tomar decisiones.	17. El director realiza gestiones en beneficio de la institución.	4	4	4	
	18. Existen coordinadores pedagógicos por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.	4	4	4	
	19. Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.	4	4	4	

- Variable 01: Clima Institucional
- Tercera dimensión: Dinámica institucional
- objetivo de la Dimensión: Determinar la influencia de la dinámica institucional en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cobertura	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Demuestra ética al tomar decisiones.	20. Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.	4	4	4	
	21. El director respeta y apoya la iniciativa y decisión del grupo estimulando los logros.	4	4	4	



	22. Toma decisiones para solucionar situaciones problemáticas cuando es necesario.	4	4	4	
8. Posee capacidad para liderar	23. El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleja su propia posición.	4	4	4	
	24. Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.	4	4	4	
9. Asume su compromiso con el aprendizaje continuo	25. Presenta los documentos de aula en forma pertinente y oportuna.	4	4	4	
	26. Tiene predisposición por aprender de los demás.	4	4	4	
	27. El profesorado se preocupa por compartir e intercambiar aprendizajes en grupos de inter aprendizaje, REDES, círculos.	4	4	4	
10. Demuestra capacidad para construir confianza.	28. Es asertivo ante la existencia de una situación compleja o de conflicto.	4	4	4	
	29. La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.	4	4	4	
	30. Admite y reconoce los méritos del personal de la institución.	4	4	4	

- Variable 02: Desempeño docente
- Primera dimensión: Capacidad profesional
- Objetivo de la Dimensión: Demostrar que la capacidad profesional refuerza al mejor desempeño docente

INDICADORES	Ítem	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Recibe formación profesional permanente	1. Las oportunidades que brindan los post grados y diplomados son positivas para tu desempeño docente.	4	4	4	
	2. Participa en cursos de actualización y formación continua para enriqueciendo sus conocimientos.	4	4	4	
	3. Las actualizaciones aportan mejoras en su desempeño docente.	4	4	4	
	4. Cumple con eficacia la normatividad, las normas vigentes aportan en la mejora	4	4	4	



	de su desempeño docente (rutas de aprendizaje, DCN 2017, marco del buen desempeño docente, enfoques de áreas, R.M. 624)	4	4	4	
	5. Se involucra en la toma de decisiones de su institución.	4	4	4	
	6. Genera espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes.	4	4	4	
	7. Ha realizado trabajos de investigación o investigación-acción	4	4	4	
	8. Domina las áreas curriculares de su nivel (competencias, capacidades, desempeños, enfoques)	4	4	4	
	9. Revisa libros de su especialidad que contengan fundamento científico para mejorar su práctica docente	4	4	4	

- Variable 02: Desempeño docente
- Segunda dimensión: Capacidad pedagógica
- Objetivo de la Dimensión: Demostrar que la capacidad pedagógica optimiza el buen desarrollo de la práctica pedagógica del docente.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2. Aplica conocimientos pedagógicos en su práctica docente	10. Planifica el proceso de enseñanza teniendo en cuenta las áreas curriculares en función de las necesidades e intereses de los alumnos.	4	4	4	
	11. Aplica estrategias innovadoras de enseñanza-aprendizaje.	4	4	4	
	12. Selecciona y emplea métodos y técnicas apropiadas de enseñanza-aprendizaje	4	4	4	
	13. Desarrolla procesos pedagógicos y didácticos programados en las unidades didácticas.	4	4	4	



14. Hace uso de los materiales, medios y recursos de enseñanza, (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje.	4	4	4	
15. Utiliza medios informáticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje (TIC)	4	4	4	
16. Desarrolla sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
17. Maneja con solvencia los procesos de evaluación y calificación de los aprendizajes	4	4	4	
18. Promueve la autom reflexión del estudiante sobre sus propios aprendizajes.	4	4	4	
19. Elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes	4	4	4	
20. Utilizo el currículo y sus herramientas (ej: mapas de progreso, rutas del aprendizaje, sistema de registro de evaluaciones	4	4	4	
21. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo, solidaridad y la colaboración	4	4	4	
22. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	



- Variable 02: Desempeño docente
- Tercera dimensión: Capacidad ético – moral
- Objetivo de la Dimensión: Determinar que la capacidad ético – moral de las actitudes de los docentes, permite ser referentes en su desempeño docente.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3. Promueve un clima favorable para en su labor pedagógica	23. Promueve la práctica de valores haciendo uso de mecanismos (plataforma SISEVE, cuaderno de incidencias) para la resolución de conflictos	4	4	4	
	24. Asiste con puntualidad a sus actividades profesionales.	4	4	4	
	25. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que cada estudiante se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	4	4	4	
	26. Respeta las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes durante sus intervenciones en el aula.	4	4	4	
	27. Establece y mantienen acuerdos consistentes y consensuadas de disciplina en el aula	4	4	4	
	28. Es cordial en sus explicaciones y respuestas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje	4	4	4	
	29. Mantiene comunicación con los PP.FF. para informar sobre la situación de los estudiantes.	4	4	4	
	30. Promueve espacios de tutoría, permitiendo el dialogo, intercambio de experiencias, confianza, análisis de casos, entre pares y docente	4	4	4	


Dr. Francisco Pineda González Quiroz
E. Bachiller en Ciencias de la Educación
JOSÉ - BUSTOZA
Firma de Evaluador



Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario sobre: Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de EDUCACIÓN como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Tula Jeanette Taype Berrio		
Grado profesional:	Maestría()	Doctor (x) Doctora en administración de la educación	
Área de Formación académica:	Educación Inicial ()	Educación Primaria ()	
	Educación Secundaria (x)	Psicólogo ()	
Áreas de experiencia profesional:	Sub- Directora de la ILEE. Luis Vallejo Santóni.		
Institución donde labora:	Sub- Directora de la ILEE. Luis Vallejo Santóni		
	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	10 años Docente de aula		
	15 años Sub- Directora		
Experiencia en Investigación Psicométrica :	La supervisión educativa y el desempeño docente.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según los autores.



3. DATOS DEL CUESTIONARIO

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para docentes de la I.E. Clorinda Matto DE Turner- Cusco – 2017
Autoras:	Cunza Escalante Angélica Idme Condori Haydee
Procedencia:	Fuente: Gibson y sus Colaboradores (1984) Clima organizacional Ministerio de educación.2003.Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú ,2007 Fuente: Héctor Valdés Veloz "El desempeño del maestro y su evaluación." Chile, (2004)
Administración:	Escuela de post grado – Universidad Cesar Vallejo de Trujillo
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de la II.EE. Clorinda Matto de Turner.
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 60 ítems, en concordancia a las variables y 6 dimensiones, explora, las percepciones de las personas de su entorno laboral con respecto a las interrelaciones personales, formas de trabajo en equipo, identificación con su trabajo, y las repercusiones de su satisfacción laboral en su desempeño profesional.

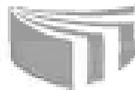
4. SOPORTE TEÓRICO

Componentes de medición del cuestionario para docentes de la I.E. Clorinda Matto DE Turner- Cusco – 2017

Dimensiones	Definición
Comportamiento institucional	Sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Instituciones sociales (1998)
Capacidad organizacional	Campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones (...) Robbins (2009, p.10)



Dinámica organizacional	Afirma que la dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución. Ello no se da solo en situaciones críticas o de riesgo, sino también en condiciones óptimas y favorables. El grado de la dinámica, el tipo de movimiento, está dado por la existencia de estrategias y mecanismos a utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución Nava, H. (2009).
Capacidad profesional	Atributos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad en su formación profesional, y la forma como transmite sus conocimientos y fomenta la participación de sus estudiantes, lo cual lo realiza con pertinencia, es decir, que existe correspondencia entre los fines de la formación profesional y los requerimientos de la sociedad. Jiménez (2005:69-70)
Capacidad pedagógica	Domínio de contenidos teóricos y metodológicos de la psicología y la pedagogía contemporáneas que lo capacite para diseñar un proceso de enseñanza-aprendizaje que potencie el desarrollo de la personalidad del estudiante. Jiménez (2005:69-70)
Capacidad ético - moral	Crear una atmósfera moral en el aula, dentro de la cual se use a la ética en función de los conflictos, se estimule el pensamiento de los estudiantes para que ellos construyan juicios y razones. Jiménez (2005:69-70)



5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario elaborado por Mg. Gunza Escalante Matilde Angélica, Mg. Idme Condori Haydee

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel





DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- **Variable 01:** Clima institucional
- **Primera dimensión:** Comportamiento institucional
- **Objetivo de la Dimensión:** Determinar la influencia del comportamiento institucional en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevan cia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Demuestra respeto a sí mismo y a los demás.	1. Existe respeto mutuo y comunicación abierta entre el personal de la institución.	4	4	4	
	2. El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.	4	4	4	
2. Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso.	3. Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.	4	4	4	
	4. Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución asumiendo compromisos en mejora de la buena marcha institucional.	4	4	4	
3. Demuestra su profesionalismo en todo momento.	5. el director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.	4	4	4	
	6. El profesorado en general reacciona en forma ecuaníme ante situaciones conflictivas en la I.EE.	4	4	4	
	7. El personal de la institución conoce los documentos normativos de la I.EE (RIN, PEI, PAT,...)	4	4	4	
	8. Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas, favoreciendo a la imagen y prestigio de la I.EE.	4	4	4	
4. Propicia trabajos en equipo.	9. El director promueve el trabajo colegiado y en equipo	4	4	4	
	10. Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	4	4	4	
	11. Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.	4	4	4	



- Variable 01: Clima institucional
- Segunda dimensión: Capacidad organizacional
- Objetivo de la Dimensión: Analizar la capacidad organizacional en relación al desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017?

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cobertura	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5. Demuestra capacidad de organización y planificación.	12. Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.	4	4	4	
	13. Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.	4	4	4	
	14. Se organizan comisiones para resolver problemas, según como se presenten.	4	4	4	
	15. Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.	4	4	4	
	16. Cuenta con ambientes adecuados para desarrollar diversas actividades.	4	4	4	
6. Posee capacidad de tomar decisiones.	17. El director realiza gestiones en beneficio de la institución.	4	4	4	
	18. Existen coordinadores pedagógicos por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.	4	4	4	
	19. Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.	4	4	4	

- Variable 01: Clima Institucional
- Tercera dimensión: Dinámica institucional
- objetivo de la Dimensión: Determinar la influencia de la dinámica institucional en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cobertura	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Demuestra ética al tomar decisiones.	20. Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.	4	4	4	
	21. El director respeta y apoya la iniciativa y decisión del grupo estimulando los logros.	4	4	4	



	22. Toma decisiones para solucionar situaciones problemáticas cuando es necesario.	4	4	4	
8. Posee capacidad para liderar	23. El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleja su propia posición.	4	4	4	
	24. Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.	4	4	4	
9. Asume su compromiso con el aprendizaje continuo	25. Presenta los documentos de aula en forma pertinente y oportuna.	4	4	4	
	26. Tiene predisposición por aprender de los demás.	4	4	4	
	27. El profesorado se preocupa por compartir e intercambiar aprendizajes en grupos de inter aprendizaje, REDES, círculos.	4	4	4	
10. Demuestra capacidad para construir confianza.	28. Es asertivo ante la existencia de una situación compleja o de conflicto.	4	4	4	
	29. La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.	4	4	4	
	30. Admite y reconoce los méritos del personal de la institución.	4	4	4	

- Variable 02: Desempeño docente
- Primera dimensión: Capacidad profesional
- Objetivo de la Dimensión: Demostrar que la capacidad profesional refuerza al mejor desempeño docente

INDICADORES	Ítem	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Recibe formación profesional permanente	1. Las oportunidades que brindan los post grados y diplomados son positivas para tu desempeño docente.	4	4	4	
	2. Participa en cursos de actualización y formación continua para enriqueciendo sus conocimientos.	4	4	4	
	3. Las actualizaciones aportan mejoras en su desempeño docente.	4	4	4	
	4. Cumple con eficacia la normatividad, las normas vigentes aportan en la mejora	4	4	4	



	de su desempeño docente (rutas de aprendizaje, DCN 2017, marco del buen desempeño docente, enfoques de áreas, R.M. 624)	4	4	4	
	5. Se involucra en la toma de decisiones de su institución.	4	4	4	
	6. Genera espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes.	4	4	4	
	7. Ha realizado trabajos de investigación o investigación-acción	4	4	4	
	8. Domina las áreas curriculares de su nivel (competencias, capacidades, desempeños, enfoques)	4	4	4	
	9. Revisa libros de su especialidad que contengan fundamento científico para mejorar su práctica docente	4	4	4	

- Variable 02: Desempeño docente
- Segunda dimensión: Capacidad pedagógica
- Objetivo de la Dimensión: Demostrar que la capacidad pedagógica optimiza el buen desarrollo de la práctica pedagógica del docente.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2. Aplica conocimientos pedagógicos en su práctica docente	10. Planifica el proceso de enseñanza teniendo en cuenta las áreas curriculares en función de las necesidades e intereses de los alumnos.	4	4	4	
	11. Aplica estrategias innovadoras de enseñanza-aprendizaje.	4	4	4	
	12. Selecciona y emplea métodos y técnicas apropiadas de enseñanza-aprendizaje	4	4	4	
	13. Desarrolla procesos pedagógicos y didácticos programados en las unidades didácticas.	4	4	4	



14. Hace uso de los materiales, medios y recursos de enseñanza, (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje.	4	4	4	
15. Utiliza medios informáticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje (TIC)	4	4	4	
16. Desarrolla sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
17. Maneja con solvencia los procesos de evaluación y calificación de los aprendizajes	4	4	4	
18. Promueve la autom reflexión del estudiante sobre sus propios aprendizajes.	4	4	4	
19. Elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes	4	4	4	
20. Utilizo el currículo y sus herramientas (ej: mapas de progreso, rutas del aprendizaje, sistema de registro de evaluaciones	4	4	4	
21. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo, solidaridad y la colaboración	4	4	4	
22. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	



- **Variable 02:** Desempeño docente
- **Tercera dimensión:** Capacidad ético – moral
- **Objetivo de la Dimensión:** Determinar que la capacidad ético – moral de las actitudes de los docentes, permite ser referentes en su desempeño docente.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3. Promueve un clima favorable para en su labor pedagógica	23. Promueve la práctica de valores haciendo uso de mecanismos (plataforma SISEVE, cuaderno de incidencias) para la resolución de conflictos	4	4	4	
	24. Asiste con puntualidad a sus actividades profesionales.	4	4	4	
	25. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que cada estudiante se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	4	4	4	
	26. Respeta las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes durante sus intervenciones en el aula.	4	4	4	
	27. Establece y mantiene acuerdos consistentes y consensuados de disciplina en el aula	4	4	4	
	28. Es cordial en sus explicaciones y respuestas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje	4	4	4	
	29. Mantiene comunicación con los PP.FF. para informar sobre la situación de los estudiantes.	4	4	4	
	30. Promueve espacios de tutoría, permitiendo el dialogo, intercambio de experiencias, confianza, análisis de casos, entre pares y docente	4	4	4	


 SUB-DIRECTORA



Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario sobre: Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de EDUCACIÓN como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Ingrid García Loaiza
Grado profesional:	Maestría() Doctor (x) Doctora en administración de la educación
Área de Formación académica:	Educación Inicial () Educación Primaria () Educación Secundaria (x) Psicólogo ()
Áreas de experiencia profesional:	Unidad de investigación-innovación y capacitación
Institución donde labora:	Unidad de investigación-innovación y capacitación
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (x) 10 años Docente de aula 2 años en la Unidad de investigación-innovación y capacitación-DRE Cusco.
Experiencia en Investigación Psicométrica :	La supervisión educativa y el desempeño docente.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según los autores.



3. DATOS DEL CUESTIONARIO

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para docentes de la I.E. Clorinda Matto DE Turner- Cusco – 2017
Autoras:	Cunza Escalante Angélica Idme Condori Haydee
Procedencia:	Fuente: Gibson y sus Colaboradores (1984) Clima organizacional Ministerio de educación.2003.Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú ,2007 Fuente: Héctor Valdés Veloz "El desempeño del maestro y su evaluación." Chile, (2004)
Administración:	Escuela de post grado – Universidad Cesar Vallejo de Trujillo
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de la II.EE. Clorinda Matto de Turner.
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 60 ítems, en concordancia a las variables y 6 dimensiones, explora, las percepciones de las personas de su entorno laboral con respecto a las interrelaciones personales, formas de trabajo en equipo, identificación con su trabajo, y las repercusiones de su satisfacción laboral en su desempeño profesional.

4. SOPORTE TEÓRICO

Componentes de medición del cuestionario para docentes de la I.E. Clorinda Matto DE Turner- Cusco – 2017

Dimensiones	Definición
Comportamiento institucional	Sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Instituciones sociales (1998)
Capacidad organizacional	Campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones (...) Robbins (2009, p.10)



Dinámica organizacional	Afirma que la dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución. Ello no se da solo en situaciones críticas o de riesgo, sino también en condiciones óptimas y favorables. El grado de la dinámica, el tipo de movimiento, está dado por la existencia de estrategias y mecanismos a utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución Nava, H. (2009).
Capacidad profesional	Atributos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad en su formación profesional, y la forma como transmite sus conocimientos y fomenta la participación de sus estudiantes, lo cual lo realiza con pertinencia, es decir, que existe correspondencia entre los fines de la formación profesional y los requerimientos de la sociedad. Jiménez (2005:69-70)
Capacidad pedagógica	Domínio de contenidos teóricos y metodológicos de la psicología y la pedagogía contemporáneas que lo capacite para diseñar un proceso de enseñanza-aprendizaje que potencie el desarrollo de la personalidad del estudiante. Jiménez (2005:69-70)
Capacidad ético - moral	Crear una atmósfera moral en el aula, dentro de la cual se use a la ética en función de los conflictos, se estimule el pensamiento de los estudiantes para que ellos construyan juicios y razones. Jiménez (2005:69-70)



5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario elaborado por Mg. Cunza Escalante Matilde Angélica, Mg. Idme Condori Haydee

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESCUELA DE POSGRADO
Idme Condori Haydee
CUNZA ESCALANTE MATILDE ANGELICA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Firma de Evaluador



DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- **Variable 01:** Clima institucional
- **Primera dimensión:** Comportamiento institucional
- **Objetivo de la Dimensión:** Determinar la influencia del comportamiento institucional en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevan cia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Demuestra respeto a sí mismo y a los demás.	1. Existe respeto mutuo y comunicación abierta entre el personal de la institución.	4	4	4	
	2. El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.	4	4	4	
2. Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso.	3. Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.	4	4	4	
	4. Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución asumiendo compromisos en mejora de la buena marcha institucional.	4	4	4	
3. Demuestra su profesionalismo en todo momento.	5. el director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.	4	4	4	
	6. El profesorado en general reacciona en forma ecuaníme ante situaciones conflictivas en la I.EE.	4	4	4	
	7. El personal de la institución conoce los documentos normativos de la I.EE (RIN, PEI, PAT,...)	4	4	4	
	8. Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas, favoreciendo a la imagen y prestigio de la I.EE.	4	4	4	
4. Propicia trabajos en equipo.	9. El director promueve el trabajo colegiado y en equipo	4	4	4	
	10. Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	4	4	4	
	11. Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.	4	4	4	



- Variable 01: Clima institucional
- Segunda dimensión: Capacidad organizacional
- Objetivo de la Dimensión: Analizar la capacidad organizacional en relación al desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017?

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaciones/ Recomendaciones
5. Demuestra capacidad de organización y planificación.	12. Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.	4	4	4	
	13. Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.	4	4	4	
	14. Se organizan comisiones para resolver problemas, según como se presenten.	4	4	4	
	15. Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.	4	4	4	
	16. Cuenta con ambientes adecuados para desarrollar diversas actividades.	4	4	4	
6. Posee capacidad de tomar decisiones.	17. El director realiza gestiones en beneficio de la institución.	4	4	4	
	18. Existen coordinadores pedagógicos por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.	4	4	4	
	19. Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.	4	4	4	

- Variable 01: Clima Institucional
- Tercera dimensión: Dinámica institucional
- objetivo de la Dimensión: Determinar la influencia de la dinámica institucional en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017

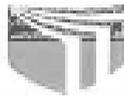
INDICADORES	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Demuestra ética al tomar decisiones.	20. Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.	4	4	4	
	21. El director respeta y apoya la iniciativa y decisión del grupo estimulando los logros.	4	4	4	



	22. Toma decisiones para solucionar situaciones problemáticas cuando es necesario.	4	4	4	
8. Posee capacidad para liderar	23. El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleja su propia posición.	4	4	4	
	24. Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.	4	4	4	
9. Asume su compromiso con el aprendizaje continuo	25. Presenta los documentos de aula en forma pertinente y oportuna.	4	4	4	
	26. Tiene predisposición por aprender de los demás.	4	4	4	
	27. El profesorado se preocupa por compartir e intercambiar aprendizajes en grupos de inter aprendizaje, REDES, círculos.	4	4	4	
10. Demuestra capacidad para construir confianza.	28. Es asertivo ante la existencia de una situación compleja o de conflicto.	4	4	4	
	29. La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.	4	4	4	
	30. Admite y reconoce los méritos del personal de la institución.	4	4	4	

- Variable 02: Desempeño docente
- Primera dimensión: Capacidad profesional
- Objetivo de la Dimensión: Demostrar que la capacidad profesional refuerza al mejor desempeño docente

INDICADORES	Ítem	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Recibe formación profesional permanente	1. Las oportunidades que brindan los post grados y diplomados son positivas para tu desempeño docente.	4	4	4	
	2. Participa en cursos de actualización y formación continua para enriqueciendo sus conocimientos.	4	4	4	
	3. Las actualizaciones aportan mejoras en su desempeño docente.	4	4	4	
	4. Cumple con eficacia la normatividad, las normas vigentes aportan en la mejora	4	4	4	



	de su desempeño docente (rutas de aprendizaje, DCN 2017, marco del buen desempeño docente, enfoques de áreas, R.M. 624)	4	4	4	
	5. Se involucra en la toma de decisiones de su institución.	4	4	4	
	6. Genera espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes.	4	4	4	
	7. Ha realizado trabajos de investigación o investigación-acción	4	4	4	
	8. Domina las áreas curriculares de su nivel (competencias, capacidades, desempeños, enfoques)	4	4	4	
	9. Revisa libros de su especialidad que contengan fundamento científico para mejorar su práctica docente	4	4	4	

- Variable 02: Desempeño docente
- Segunda dimensión: Capacidad pedagógica
- Objetivo de la Dimensión: Demostrar que la capacidad pedagógica optimiza el buen desarrollo de la práctica pedagógica del docente.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2. Aplica conocimientos pedagógicos en su práctica docente	10. Planifica el proceso de enseñanza teniendo en cuenta las áreas curriculares en función de las necesidades e intereses de los alumnos.	4	4	4	
	11. Aplica estrategias innovadoras de enseñanza-aprendizaje.	4	4	4	
	12. Selecciona y emplea métodos y técnicas apropiadas de enseñanza-aprendizaje	4	4	4	
	13. Desarrolla procesos pedagógicos y didácticos programados en las unidades didácticas.	4	4	4	



14. Hace uso de los materiales, medios y recursos de enseñanza, (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje.	4	4	4	
15. Utiliza medios informáticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje (TIC)	4	4	4	
16. Desarrolla sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
17. Maneja con solvencia los procesos de evaluación y calificación de los aprendizajes	4	4	4	
18. Promueve la autom reflexión del estudiante sobre sus propios aprendizajes.	4	4	4	
19. Elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes	4	4	4	
20. Utilizo el currículo y sus herramientas (ej: mapas de progreso, rutas del aprendizaje, sistema de registro de evaluaciones	4	4	4	
21. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo, solidaridad y la colaboración	4	4	4	
22. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

- Variable 02: Desempeño docente
- Tercera dimensión: Capacidad ético – moral
- Objetivo de la Dimensión: Determinar que la capacidad ético – moral de las actitudes de los docentes, permite ser referentes en su desempeño docente.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3. Promueve un clima favorable para en su labor pedagógica	23. Promueve la práctica de valores haciendo uso de mecanismos (plataforma SISEVE, cuaderno de incidencias) para la resolución de conflictos	4	4	4	
	24. Asista con puntualidad a sus actividades profesionales.	4	4	4	
	25. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que cada estudiante se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	4	4	4	
	26. Respeta las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes durante sus intervenciones en el aula.	4	4	4	
	27. Establece y mantiene acuerdos consistentes y consensuados de disciplina en el aula	4	4	4	
	28. Es cordial en sus explicaciones y respuestas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje	4	4	4	
	29. Mantiene comunicación con los PP.FF. para informar sobre la situación de los estudiantes.	4	4	4	
	30. Promueve espacios de tutoría, permitiendo el dialogo, intercambio de experiencias, confianza, análisis de casos, entre pares y docente	4	4	4	



 DIRECTORADO DE OPERACIONES
 Y PROCESOS ACADÉMICOS
 ESCUELA DE POSGRADO
 INSTITUCIÓN DE INVESTIGACIONES
 Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Firma de Evaluador

Anexo

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título: Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la influencia del clima institucional en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017?</p> <p>Problemas Específicas</p> <p>¿El comportamiento institucional influye en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El clima institucional influye en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>El comportamiento institucional influye en el logro del desempeño docente de primaria de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco</p>	<p>Determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017.</p>	<p>Analizar la influencia del comportamiento institucional influye en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017?</p> <p>Analizar la capacidad organizacional en relación al desempeño docente de primaria de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” Cusco – 2017?.</p>	<p>1.3.1. Fundamento teórico sobre clima institucional.</p> <p>1.3.2. Denominaciones de clima.</p> <p>Bases teóricas sobre clima institucional</p> <p>Teoría psicológica</p> <p>1.3.3.2. Teoría de X y Y</p> <p>1.3.3.4. Teoría de los dos factores</p> <p>1.3.3.5. Teoría de las necesidades motivadoras.</p> <p>1.3.4. Tipos de clima</p> <p>1.3.5. Dimensiones de clima institucional</p> <p>Comportamiento institucional</p> <p>Capacidad organizacional.-</p> <p>Dinámica institucional</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Concepto: EVOLUCION DEL DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Mesopotamia.</p>	<p>V1: clima institucional</p>	<p>Dimensión comportamiento institucional</p>	<p>Existe respeto mutuo y comunicación abierta entre el personal de la institución.</p> <p>El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.</p> <p>Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.</p> <p>Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución asumiendo compromisos en mejora de la buena marcha</p> <p>El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.</p> <p>El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en la I.E.E.</p> <p>El personal de la institución conoce los documentos normativos de la I.E.E (RIN, PEI, PAT,...)</p> <p>Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas, favoreciendo a la imagen y prestigio de la I.E.E</p> <p>El director promueve el trabajo colegiado y en equipo</p> <p>Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.</p> <p>Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.</p>	<p>Tipo de Estudios: Descriptivo</p> <p>Correlacion al causal</p> <p>Diseño de Estudio: No experimental.</p> <p>Población: profesores de la I.E. Clorinda Matto de Turner Cusco</p> <p>Muestra: 80 Profesores.</p> <p>Método De Investigación: Cualitativo.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección</p>

<p>¿La capacidad organizacional influye en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017?</p> <p>¿La dinámica institucional influye en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017?</p>	<p>– 2017.</p> <p>La capacidad organizacional influye en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017.</p> <p>•La dinámica institucional influye en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017.</p>		<p>Determinar la influencia de la dinámica institucional en el desempeño docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017.</p>	<p>2. BASES TEÓRICAS:</p> <p>2.1. CONCEPTO DE DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>2.2. EVOLUCION DEL DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>2.2.1. Mesopotamia.</p> <p>2.2.2. Edad Media</p> <p>2.2.3. La función docente en el siglo XVI</p> <p>2.2.4. Escuelas de Reforma</p> <p>2.2.5. Escuelas de la contrarreforma</p> <p>2.2.6. Función docente durante el siglo XVII</p> <p>2.2.7. Las escuelas normales</p> <p>2.2.8. Preparación de los maestros: ILE</p> <p>2.3 ASPECTOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>2.3.1. Capacidad profesional.</p> <p>2.3.2. Capacidad pedagógica.</p> <p>2.3.3. Práctica de valores.</p> <p>2.4. Dimensiones: según ANGULO MARCIAL (2007:17-19).</p> <p>2.4.1. Cognoscitiva-declarativa.</p> <p>2.4.2. Habilidades cognitivas.</p> <p>2.4.3. Actuacional – procedimental</p> <p>2.4.4. Social</p> <p>2.4.5. Comunicativa</p> <p>2.4.6. Ética</p> <p>2.5 FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO</p>	<p>V2: desempeño docente</p>	<p>Dimensión Capacidad organizacional</p> <p>Dimensión dinámica institucional</p> <p>Dimensión profesional</p>	<p>Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta. Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones. Se organizan comisiones para resolver problemas, según como se presenten. Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas. Cuenta con ambientes adecuados para desarrollar diversas actividades. El director realiza gestiones en beneficio de la institución. Existen coordinadores pedagógicos por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas. Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.</p> <p>Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral. El director respeta y apoya la iniciativa y decisión del grupo estimulando los logros. Toma decisiones para solucionar situaciones problemáticas cuando es necesario. El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición. Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas. Presenta los documentos de aula en forma pertinente y oportuna. Tiene predisposición por aprender de los demás. El profesorado se preocupa por compartir e intercambiar aprendizajes en grupos de inter aprendizaje, REDES, círculos. Es asertivo ante la existencia de una situación compleja o de conflicto. La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias. Admite y reconoce los méritos del personal de la institución.</p> <p>Las oportunidades que brindan los post grados y diplomados son positivas para tu desempeño docente. Participa en cursos de actualización y formación continua para enriqueciendo sus conocimientos.</p>	<p>:</p> <p>- Observación Directa, ficha de observación</p> <p>-Fichaje, fichas</p> <p>-Encuesta, cuestionarios</p> <p>Métodos De Análisis De Investigación: estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS.</p>
---	---	--	---	---	---	--	--	--

			<p>DOCENTE</p> <p>2.6 ACCIONES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>2.7 CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>2.7.1. PERSONALES</p> <p>2.7.2. INTERPERSONALES</p> <p>2.8 NIVELES DEL DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>2.8.1. DESTACADO.</p> <p>2.8.2. COMPETENTE.</p> <p>2.8.3. BÁSICO.</p> <p>2.8.4. INSATISFACTORIO.</p> <p>2.9 PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE</p> <p>2.9.1. CONCEPTO</p> <p>2.10 EL APRENDIZAJE</p> <p>2.11 LA ENSEÑANZA</p> <p>2.12 PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE</p> <p>2.13. Concepto de proceso de enseñanza aprendizaje</p> <p>2.13 NATURALEZA DE LA ENSEÑANZA</p> <p>2.14 FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE.</p> <p>2.14.1. FACTORES FISIOLÓGICOS.</p> <p>2.14.2. FACTORES SOCIALES.</p> <p>2.14.3.</p> <p>FACTORES PSICOLÓGICOS.</p> <p>2.15 CONDICIONES</p>		<p>Las actualizaciones aportan mejoras en su desempeño docente.</p> <p>Cumple con eficacia la normatividad. las normas vigentes aportan en la mejora de su desempeño docente (rutas de aprendizaje, DCN 2017, marco del buen desempeño docente, enfoques de áreas, R.M. 624)</p> <p>Se involucra en la toma de decisiones de su institución.</p> <p>Genera espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes.</p> <p>Ha realizado trabajos de investigación o investigación-acción</p> <p>Domina las áreas curriculares de su nivel (competencias, capacidades, desempeños, enfoques)</p> <p>Revisa libros de su especialidad que contengan fundamento científico para mejorar su práctica docente</p>	
				Dimensión pedagógica	<p>Planifica el proceso de enseñanza teniendo en cuenta las áreas curriculares en función de las necesidades e intereses de los alumnos.</p> <p>Aplica estrategias innovadoras de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Selecciona y emplea métodos y técnicas apropiadas de enseñanza-aprendizaje</p> <p>Desarrolla procesos pedagógicos y didácticos programados en las unidades didácticas.</p> <p>Hace uso de los materiales, medios y recursos de enseñanza, (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje.</p> <p>Utiliza medios informáticos en el proceso de enseñanza aprendizaje (TIC)</p> <p>Desarrolla sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Maneja con solvencia los procesos de evaluación y calificación de los aprendizajes</p> <p>Promueve la autorreflexión del estudiante sobre sus propios aprendizajes.</p> <p>Elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes</p> <p>Utilizo el currículo y sus herramientas</p>	

				<p>DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE</p> <p>2.15.1. CONDICIONES INTERNAS</p> <p>2.15.2. CONDICIONES EXTERNAS</p> <p>2.16 CLAVES PARA LA ENSEÑANZA APRENDIZAJE.</p> <p>2.17. FUNCIÓN DEL DOCENTE EN EL PROCESO ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE</p>		<p>(ej: mapas de progreso, rutas del aprendizaje, sistema de registro de evaluaciones</p> <p>Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre las estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo, solidaridad y la colaboración</p> <p>Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p>	
			<p>Determinar la relación entre el clima institucional y la capacidad pedagógica del docente de primaria de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner" Cusco – 2017.</p>		<p>Dimensión ético - moral</p>	<p>Promueve la práctica de valores haciendo uso de mecanismos (plataforma SISEVE, cuaderno de incidencias) para la resolución de conflictos</p> <p>Asiste con puntualidad a sus actividades profesionales.</p> <p>Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que cada estudiante se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</p> <p>Respeta las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes durante sus intervenciones en el aula.</p> <p>Establece y mantiene acuerdos consistentes y consensuados de disciplina en el aula</p> <p>Es cordial en sus explicaciones y respuestas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje</p> <p>Mantiene comunicación con los PP.FF. para informar sobre la situación de los estudiantes.</p> <p>Promueve espacios de tutoría, permitiendo el dialogo, intercambio de experiencias, confianza, análisis de casos, entre</p>	

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

EMBLEMÁTICA G.U.E.
 "CLORINDA MATTO DE TURNER"
 TURNO MAÑANA

FECHA: 10 ABR 2017

EXP. N°

MESA DE PARTES

Sello de Recepción

CUNDO	ESCOLANTE	MATTO DE ANSELMO
APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES

N° 008922

ASUNTO: AUTORIZACION
APLICACION
ENCUESTA FECHA: 10 04 2017 N° FOLIOS:

PASA A: _____

PASA A: _____