



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco”.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

**AUTOR:**

Br. Sulca Huamán, Nelson David

**ASESOR:**

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2018**

**Página del jurado**



---

Dr. Barrios Valer, Edwin  
**Presidente**



---

Dr. Meléndez Rosales, Jorge Luis  
**Secretario**



---

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro  
**Vocal**

## Dedicatoria

A Dios; por acompañarme siempre.

A mis padres Juan (+) y Vilma; por haberme brindado la vida.

A mis hijos David Daniel y a Mareli Yoana; por su constante apoyo moral para seguir mis estudios hacia el éxito.

A mi esposa Elizabeth; por comprenderme tantas ausencias y haberse responsabilizado la mayor carga familiar.

**David**

## **Agradecimiento**

A los doctores y maestros de la escuela de postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” de Trujillo; por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer nuestra capacidad intelectual.

Al Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro; asesor científico y metodológico del trabajo de investigación; por su calidad humana, por orientar el desarrollo del trabajo de investigación y sobre todo por su actitud propositiva en la elaboración del informe final de investigación.

Al personal directivo de las instituciones educativas que nos facilitaron para realizar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos de la presente investigación.

A mis colegas, con quiénes hemos intercambiado ideas para concretar al objetivo de esta maestría.

**David**

## Presentación

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada *“Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco”*, con la finalidad de determinar en qué medida se vinculan el clima institucional y desempeño laboral docente, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación.

De esta manera se deja a vuestra consideración, el informe final de investigación expresando de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias de mejora.

**El Autor**

## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>CARÁTULA</b>	
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I. INTRODUCCION</b>	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	26
1.4 Formulación del problema	44
1.5 Justificación del estudio	45
1.6 Hipótesis	46
1.7 Objetivos	46
<b>II. MÉTODO</b>	48
2.1 Diseño de investigación	48
2.2 Variables, operacionalización	49
2.3 Población y muestra	53
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.5 Métodos de análisis de datos	63
2.6 Aspectos éticos	63
<b>III. RESULTADOS</b>	64
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	77
<b>V. CONCLUSIONES</b>	81
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	83

<b>VII. REFERENCIAS</b>	85
<b>ANEXOS</b>	89
✓ ANEXO 1: Matriz de consistencia	90
✓ ANEXO 2: Instrumentos	94
✓ ANEXO 3: Matriz de validación	98
✓ ANEXO 4: Datas de las variables, dimensiones e ítems	104
✓ ANEXO 5: Validez estadística	108
✓ ANEXO 6: Fiabilidad estadística	112
✓ ANEXO 7: Constancia emitida por una institución educativa que acredita la realización del estudio.	115
✓ ANEXO 8: Evidencias fotográficas	116
✓ ANEXO 9: Acta de aprobación de turnitin	117

## Índice de tablas y figuras

### TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Estadígrafos de clima institucional y desempeño laboral docente y sus dimensiones.	63
Tabla 2 Categorías de comunicación.	63
Tabla 3 Categorías de motivación.	64
Tabla 4 Categorías de confianza.	64
Tabla 5 Categorías de participación	65
Tabla 6 Categorías de clima institucional.	66
Tabla 7 Categorías de preparación para los aprendizajes de sus estudiantes.	66
Tabla 8 Categorías de enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes.	67
Tabla 9 Categorías de participación en la gestión de la escuela comunidad.	68
Tabla 10 Categorías de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	68
Tabla 11 Categorías de desempeño laboral docente	69
Tabla 12 Prueba de normalidad o de Kolmogorov - Smirnov para una muestra.	70
Tabla 13 Vinculaciones entre clima institucional y desempeño laboral docente y entre sus dimensiones	70

## FIGURAS

	Pág.
Figura 1	Categorías de comunicación. 63
Figura 2	Categorías de motivación. 64
Figura 3	Categorías de confianza. 65
Figura 4	Categorías de participación. 65
Figura 5	Categorías de clima institucional. 66
Figura 6	Categorías de preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 67
Figura 7	Categorías de enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes. 67
Figura 8	Categorías de participación en la gestión de la escuela comunidad. 68
Figura 9	Categorías de desarrollo de la profesionalidad e identidad. 69
Figura 10	Categorías de desempeño laboral docente 69

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional y se utilizó la metodología de carácter cuantitativo. La población estuvo conformada por 43 docentes de las instituciones educativas de secundaria, Palcazu - Pasco. La cantidad de la muestra utilizada en la presente investigación, por conveniencia e interés del investigador y por ser una población pequeña se utilizó la muestra poblacional o sea a todos los 43 docentes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos los cuales fueron: el cuestionario para medir clima institucional y el cuestionario para medir desempeño laboral docente. Los resultados obtenidos en la investigación han determinado que existe una relación significativa moderada entre clima institucional y desempeño laboral docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,527\*\* (Tabla 13), que refleja una correlación moderada entre las variables estudiadas, es decir a un moderado nivel de clima institucional le corresponde un moderado desempeño laboral docente. Las conclusiones se interpretan en términos aplicados para seguir fortaleciendo los climas institucionales y desempeño laboral docente, coincidiendo con estudios anteriores y fundamentos teóricos.

**Palabras claves:** clima institucional, desempeño laboral, comunicación, motivación, preparación para el aprendizaje.

## ABSTRACT

The present research work aimed at determining the relation that exists between institutional weather and labor performance of teachers in public educational institutions of secondary school, Palcazu - Pasco. Investigation belongs to guy correlacional, patterned nonexperimental transeccional correlacional and the methodology of quantitative character was used. The population was shaped by 43 teachers of the educational institutions of secondary school, Palcazu - Pasco. The quantity of the sample used in the present investigation, by convenience and interest of the investigator and to be a little population was used the cross-section of population that is to say to all the 43 teachers. The collecting technique of data was the opinion poll, and became elaborate two collecting instruments of data which were: The questionnaire to measure institutional weather and the questionnaire to measure labor teaching performance. The results obtained in investigation have determined that there is a significant relation moderated between institutional weather and labor teaching performance; Since \* (Board 13), that reflects a correlation moderated between the studied variables, has obtained to a moderate level of institutional weather a correlation coefficient of Rho Spearman of 0.527 \* that's to say a moderate labor teaching performance concerns you. Findings perform themselves in terms applied to keep on strengthening the institutional weathers and labor teaching performance, coinciding with previous education and theoretic grounds.

**Passwords:** Institutional weather, labor performance, communication, motivation, preparation for learning

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

A nivel internacional

La UNESCO (2008) expresa que en la actualidad, una de las inquietudes de los procedimientos pedagógicos de América y Europa es la de desarrollar métodos de carrera docente y de evaluación del desempeño docente que aporten al desarrollo profesional de los maestros, y con ello, a la mejora de la calidad de la enseñanza en las escuelas. Estudia la analogía que existe entre desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes; Cabe entonces preguntarse **¿Qué aspectos del desempeño docente son los que influyen positivamente el aprendizaje de los estudiantes?** A esta pregunta se han suscitado tres corrientes de investigación que se han compuesto en modelos para el estudio del desempeño de las instituciones escolares: Escuelas Efectivas. Modelo de la Mejora Escolar. Modelo de las Organizaciones que Aprenden.

En el contexto internacional el estudio del desempeño docente es un tema que en las políticas de estado es considerado como pilar de la gestión educativa ya que en las instituciones educativas es considerado como un aspecto importante por su responsabilidad en la formación de personas, por lo que a los gobiernos se les ha exigido de manera recurrente precisar estrategias y políticas que garanticen un desempeño profesional óptimo que responda a las necesidades de los infantes, niños y adolescentes promoviendo aprendizajes significativos en ellos. Según el estudio Standards Unit Improving learning in mathematics: Challenges and strategies. **University of Nottingham, Department for Education and Skills (2005).**

A nivel nacional

Según MINEDU (2016) y el Marco de Buen Desempeño Docente, hoy el Perú y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con

el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos. Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma. Una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta.

En lo que toca a lo prospectivo, la emergencia de nuevos actores sociales y culturales, la valoración de la diversidad, el valor de los derechos humanos y de la democracia, la definición de la educación como derecho, la urgencia de constituir sociedades más equitativas y movimientos migratorios mundiales, han generado fenómenos de intercambio y convivencia cultural y propiciado así demandas de aprendizaje sobre culturas y lenguas diversas. En este contexto, también se han dado cambios en el conocimiento humano y en las tecnologías que han acompañado los procesos de producción del saber, que han impactado en la pedagogía enriqueciéndola e interpeándola.

#### A nivel regional

Según el Proyecto Educativo Regional de Pasco 2016 – 2021 rumbo al bicentenario, un documento sustentado en el modelo de Desarrollo Humano y en cuatro Ejes estratégicos fundamentales: Equidad e Inclusión, Aprendizajes de Calidad, Gestión Educativa Descentralizada y Sociedad Educadora. Ubicando en la última parte se refiere que los docentes tenemos una gran responsabilidad, ser el líder, el modelo o paradigma de la futura sociedad quien manejará el destino de nuestro país.

Si bien es cierta que nuestra región es privilegiada como nuestro país por su diversidad cultural, pero existe descuido en el tema de la presente investigación. La tarea nuestra es aportar para transformar de esa sociedad ubicado en el rezago desde muchos años, el desempeño laboral de nuestros docentes, están comprometidos a superar la brecha con trabajo mancomunado ya iniciada. También en estas últimas décadas de profundos cambios en que vivimos, nos exige que las diversas organizaciones deben contar con un buen clima, este es reflejada en sus integrantes con actitudes positivas en bien del desarrollo local y por ende en otros ámbitos del

desarrollo social. Las características del sistema organizacional repercuten sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. La realidad en el ámbito laboral docente en la jurisdicción, se está asimilando casi como en la década de los noventa; refiero que por el bajo salario, algunos docentes de carrera no ejercen, es así que en las aulas de nuestras instituciones educativas algunas horas pedagógicas están siendo suplidos por profesionales de otras carreras. Los integrantes de nuestra organización tratamos de manejar un buen clima con cierta debilidad, así se refleja en la práctica pedagógica con docentes mostrando algunas dificultades por desconocer aspectos formales para su ejercicio, entre otras situaciones.

#### Anotaciones del ámbito local

En las instituciones educativas públicas de nivel secundario, Palcazu – Pasco, se perciben carencias de un buen clima institucional; donde los docentes se enfrentan por situaciones personales, desconocimiento de sus funciones (incumplen las horas pedagógicas, o algunos no cuentan con sus documentos pedagógicos), desmotivados por la precariedad salarial en las últimas décadas, poca interrelación e intercambio de experiencias. Las consecuencias de lo antecedido se reflejan carencias en el desempeño laboral en docentes, no solo es la falta de ética por parte de los agentes formadores, sino también falta de compromiso por la calidad y por el desarrollo de nuestro país. Estas debilidades debemos ir revertiendo, para recuperar la credibilidad y prestigio, de formar una nueva generación futura con carácter competitivo y una sociedad con convivencia de paz desarrollado.

Descrito la realidad internacional, nacional, regional y local; se prioriza la realización de la investigación “Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundario, Palcazu – Pasco”, con el fin de lograr acrecentar las variables explicadas en esta investigación.

## 1.2 Trabajos previos

Al hurgar información sobre aquellas variables de nuestra investigación: clima institucional y desempeño laboral docente me permite indicar los siguientes antecedentes:

A nivel Internacional:

Aguirre Barreto (2008), tesis para optar el grado académico de Maestría en Pedagogía- Facultad de Pedagogía – Universidad de Colima – México. Título: “Uso de los resultados de la Evaluación docente de los profesores de tiempo completo de la Universidad de Colima”. El objetivo general, caracterizar el uso de los resultados de la evaluación docente de los profesores a tiempo completo del nivel superior del área de ciencias sociales y administrativas de la delegación 3º de la Universidad de Colima.

El trabajo de investigación muestra una metodología cualitativa y se aplicaron entrevista estructuradas a 13 profesores de tiempo completo (PTC) y a 12 administrativos responsables de la evaluación docente en los planteles.

Se concluyó, que la evaluación docente se percibe como individual, así como la existencia de semejanza del instrumento de evaluación por parte de los directivos, así como dejar a criterio personal la interpretación y las acciones consecutivas a los PTC, la cual no contribuye a acciones formativas ya que se identifica el predominio de acciones administrativas. Por otra parte que, en realidad no hay cambios de fondo en el desempeño docente, si bien se expresa la intención de mejorar y de superación, en la práctica no se identificaron en la generalidad acciones específicas y conscientes en función de los resultados de la evaluación docente, aunando a que el historial de las evaluaciones docentes en promedio presentan cambios mínimos, con áreas constantes de oportunidad. La evaluación de desempeño docente un procedimiento que puede tener relevancia y trascendencia siempre y cuando se presenten las condiciones, procedimientos, actores involucrados, asesores pedagógicos, etc.

Arancibia (2007), realizó el trabajo de investigación: “Clima organizacional como Herramienta de Gestión”. Con este trabajo optó el grado de Maestría en

Psicología Organizacional – Escuela de Postgrado - Universidad de Valparaíso, Chile. Realizó su estudio en diez empresas de la Quinta Región - Chile. En ella ejecutó un diagnóstico del clima, evaluando los factores siguientes: 1. Satisfacción extra económica: a) Reconocimiento explícito de supervisión y trato hacia los funcionarios; b) Ambiente físico-laboral; c) Comunicación organizacional; d) Estructura organizacional; e) Situación económica contractual; f) Perfeccionamiento y capacitación; g) Integración social, etc. Encontró que el 100 % de las empresas analizadas solo el 40% de ellas presentaron un perfil de clima organizacional satisfactorio, el 10% presenta un perfil heterogéneo y un 50 % de la muestra presenta un perfil del clima insatisfactorio.

Se concluye: prevalencia de la insatisfacción, es el resultado de los inadecuados factores en el espacio físico, el entorno, la infraestructura, remuneraciones ínfimas que resultan elementos de importante en el quehacer laboral. La escasa comunicación organizacional no clara, imprecisa, poco oportuna y los canales de comunicación inefectivos, dificultan el buen desempeño de los agentes en sus labores que le corresponde. Las recompensas y la retroalimentación, la oportunidad de ascenso, la valoración de las capacidades, la retroalimentación permanente supera notablemente el desempeño.

Caligiori Corrales / Díaz Sosa (2003), Tesis: “Clima Organizacional y Desempeño de los docentes de la Universidad de los Andes- ULA”: Estudio de Caso. – Facultad de Medicina – Maestría en Gerencia Educativa y Filosofía. Medicina. Venezuela.

Este trabajo es el resultado de un diagnóstico al clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes (ULA) en Venezuela. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. La población fue de 311 docentes activos y la muestra de 86. De este grupo se tomaron docentes de cada una de las tres escuelas que conforman la Facultad de Medicina, aplicando el Muestreo Estratificado Simple. El propósito de esta investigación fue realizar un diagnóstico sobre el clima organizacional existente en las escuelas de la Universidad de Los Andes, a fin

de determinar el nivel de desempeño de los mismos y elaborar una propuesta de gestión para optimizar la situación existente. Arribando a conclusiones:

Se pudo observar que la puntuación media de las tres escuelas se ubicó en el segundo intervalo de la escala que corresponde a la categoría regular, donde no existen diferencias significativas entre las escuelas en cuanto a las variables Clima Laboral y Desempeño Docente. De esto se deduce que los docentes de estas escuelas tienen una tendencia a valorar el clima organizacional con los siguientes procesos: estilo gerencial, supervisión, relaciones interpersonales estructura organizacional, proceso de toma de decisiones, motivación y en la comunicación. Del mismo modo referente a las variables: Clima Organizacional (institucional), se observa que esta obtuvo un valor que la ubica en la categoría Regular, igual que el valor obtenido en la variable Desempeño Docente. Estos resultados permiten deducir la forma como está siendo percibido el clima en la Escuela de Nutrición por los miembros del cuerpo profesoral. Lo que trae consigo, afirmar que en la misma se estarían generando situaciones no ideales, que estarían limitando el desarrollo del trabajo y la productividad de los docentes.

Nieves (1997), trabajo de investigación “Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay – Venezuela”. La investigación fue de tipo descriptivo, con diseño transversal – correlacional no experimental. Se aplicó a una muestra de 95 encuestados integrados por docentes, estudiantes y técnicos. Se aplicó la técnica de observación y de entrevista no formal, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario descriptivo, escala para medir la eficiencia del docente y escala para la evaluación del docente.

Estableció la relación existente entre las dos variables de estudio en una institución educativa pública. De estos estudios se rescata que el clima laboral juega un papel preponderante en el desempeño docente y a su vez, es determinado por la motivación de los trabajadores, por lo que es importante identificar las acciones que permitan la mejora continua de la institución y/o empresa.

Entre las conclusiones a las que se arriba en esta interesante investigación tenemos:

1) Por otra parte, el resultado del análisis confirmatorio, permitió probar una estructura multifactorial del Desempeño Docente conformada por dos factores de primer orden: Criterios para Evaluar y Calificar, y Enfoque del Curso; y dos factores de segundo orden: Competencia para la Enseñanza -conformado a su vez por dos factores de primer orden que fueron nombrados como Organización y Preparación de la Clase, y Dominio de la Materia- y Estilo de Interacción con los Alumnos –conformado por los factores Respeto, y Motivación-Estilo Interpersonal.

2) Los indicadores empíricos de este modelo de cuatro factores son adecuados. El análisis de confiabilidad de estos factores como escalas sólo permite confirmar como tales al factor de primer orden denominado Enfoque del Curso, al factor de segundo orden llamado competencia para la enseñanza.

3) Los resultados del análisis exploratorio como los del confirmatorio apuntan a la conformación de Desempeño Docente, mismo que incluye: a) Enfoque del Curso; b) Competencia para la Enseñanza y; c) Estilo de Interacción con los Alumnos; d) Es preciso construir instrumentos de evaluación cada vez más válidos y confiables para utilizarlos en estudios de mayor amplitud, que permitan indagar las complejas relaciones entre el desempeño de un especialista en enseñanza que se enfrenta a la tarea de guiar el aprendizaje de un grupo de alumnos.

En relación de las investigaciones consideradas como trabajos previos y los fines y objetivos que la presente persigue. Podemos apreciar, que los hallazgos encontrados en las investigaciones antes indicadas como antecedentes guardan directa relación con los objetivos que nuestra investigación persigue. Rescatan la importancia del clima organizacional (institucional) y las implicancias de esta en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas de Secundaria, Palcazu - Pasco. Cabe anotar que el clima institucional (supervisión, políticas, prácticas, involucramiento laboral, condiciones laborales, comunicación y otros), es el reflejo del tipo de cultura corporativa, es decir, el grado de identificación e introyección de la visión institucional. Rescatamos de

todas ellas, que el clima institucional está referido a un conjunto de procesos o estructuras que influyen en las actividades y comportamientos de los miembros de una organización. Existe una brecha ligeramente significativa entre clima institucional y clima laboral, es esta última una parte del amplio espectro del clima institucional. Un clima institucional acertado conserva y mejora las relaciones entre los miembros de la institución educativa, también influye al buen desempeño de los docentes, generando progresos y avances.

A nivel nacional los trabajos que tiene relación con la presente investigación:

Torres Pacheco / Zegarra Ugarte (2015), tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú”. El tipo de estudio de la presente investigación es básico, el diseño es descriptivo – correlacional. Respecto a las técnicas de recolección de datos se tiene la técnica del fichaje con sus instrumentos: fichas bibliográficas, resumen, transcripción y resumen y la técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario de la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral el cual se aplicó a la muestra seleccionada. Asimismo previa a su aplicación se calculó el coeficiente de confiabilidad utilizando el Método de Mitades Partidas de Rulon y Guttman el cual fue igual a 0,978 de la variable Clima Organizacional y 0,948 de la variable Desempeño Laboral deduciéndose que dicho cuestionario tiene un nivel excelente de confiabilidad. Se arriba a conclusiones:

Se ha determinado una relación significativa positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno - 2014. Existe una relación directa positiva media o moderada y significativa entre la Comunicación y el Desempeño Laboral. Esto desprende que cuando se mantiene una comunicación buena va a permitir que los docentes intercambien estrategias y técnicas de enseñanza para obtener un buen desempeño laboral.

Existe una relación directa positiva media o moderada y significativa entre Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral. Existe una relación directa

positiva fuerte significativa entre Involucramiento Laboral y el Desempeño Laboral.

Existe una relación directa positiva fuerte significativa entre Autorrealización y el Desempeño Laboral. Existe una relación directa positiva media o moderada y significativa entre Supervisión y el Desempeño Laboral.

En sentido general existe una relación positiva media o moderada entre las variables, y las variables con sus dimensiones en este trabajo realizado en el entorno de la región de Puno.

García Herrera / Segura Agüero (2013), tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay”, ubicado en la provincia de Huarí - Ancash. La presente investigación es de tipo descriptivo, pues busca especificar propiedades, características y rasgos importantes del clima organizacional y el desempeño docente; diseño de investigación es no experimental, transversal, correlacional: es no experimental porque se realizó sin manipular las variables, es transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento; y correlacional porque se asocia las variables; La población estuvo conformada por 65 docentes de EBR, Como la población es muy pequeña, la muestra estuvo conformada por el 100% de sujetos. En consecuencia, se trabajó con una muestra no probabilística, sino de la naturaleza y características del estudio, así como de los objetivos planteados. Se concluye de acuerdo al análisis de los resultados:

Con el estudio se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Así mismo manifiestan que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente. Se pudo percibir que existe una correlación moderada y muy significativa entre las dimensiones de desempeño laboral docente con el variable clima organizacional. El contraste del resultado indicó que existe una correlación baja entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. La comunicación en las instituciones educativas del distrito

de Cajay está entre los niveles alto y regular, mientras que la evaluación es de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay todavía deben mejorar el nivel de comunicación.

Pérez Huamán (2012), tesis “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla”. La investigación fue de tipo correlacional, ya que el propósito de la investigación es examinar la relación entre dos variables. El diseño de investigación es descriptivo correlacional. Los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. En este sentido, la presente investigación nos permite conocer el grado de relación que existe entre ambas variables (clima institucional y desempeño docente). Los instrumentos de investigación fueron adaptados para efectos de la investigación para cada una de las variables en base a los estudios existente sobre los temas, se empleó la ficha técnica para una muestra de 100 maestros y maestras que laboran en las instituciones educativas públicas de la red N° 1 de Pachacutec en Ventanilla. El estudio arribó a las siguientes conclusiones:

Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 1 de Pachacutec en Ventanilla. Se percibe que existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente. También se percibe una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente. Se demuestra una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente. Por ultimo también se percibe que existe una relación media y positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red N° 1 de Pachacutec en Ventanilla. En general el análisis del resultado muestra una relación media y positiva entre las variables de estudio y sus dimensiones.

Munive Hernández (2010), Tesis: “Clima organizacional, Evaluación y Desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes”. Estudio realizado en una Institución Educativa Pública. Con el presente trabajo obtuvo el grado de

Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado. La investigación ha tenido como objetivo conocer las percepciones de los docentes sobre la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral. Para la recolección de la información se utilizó la entrevista semiestructurada. Los docentes fueron seleccionadas de acuerdo al criterio de intencionalidad, adecuación y disponibilidad. La información fue codificada y categorizada para luego realizar el análisis de contenido.

El trabajo de investigación describe la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, donde los factores de comunicación, relaciones interpersonales, compromiso y satisfacción laboral están estrechamente relacionados. Sin embargo estas tienen como base primigenia la clara identificación e introyección de la visión institucional, la que abre con seguridad la aparición de la cultura corporativa. Los docentes perciben ese vínculo fundamental: visión – cultura corporativa. Asimismo, perciben la relación explicativa del Clima organizacional en el desempeño laboral. Esta investigación pretende demostrar la importancia de brindar un buen ambiente laboral que permitan el buen funcionamiento del desempeño laboral y brindar así una educación de calidad. Los hallazgos obtenidos a través de esta investigación, será una excelente referencia para los directivos para la mejora de la gestión.

A nivel regional y local se tuvo en cuenta los trabajos de investigación realizados por:

Berrospi Feliciano (2014), tesis “El clima organizacional en el desempeño docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión – Pasco”, cuya investigación fue considerado para optar el grado académico de maestro. El tipo de investigación fue de un enfoque cuantitativo – descriptivo correlacional y explicativo; diseño de investigación no experimental transaccional de corte descriptivo correlacional con el objetivo de indagar las incidencias y los valores que se muestra en cada una de las variables. El instrumento utilizado en la presente investigación fue una encuesta sobre clima organizacional en la institución educativa en mención, y el cuestionario para desempeño docente;

estos instrumentos fueron utilizados a 16 docentes del área de matemática que conformaron la muestra del referido trabajo. Las conclusiones arribadas:

El clima organizacional tiene relación significativa con desempeño docente en el área de matemática de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de Pasco, tal se percibe en la contrastación de las hipótesis donde es rechazado la hipótesis nula.

Ambas variables muestran relación positiva moderada, tal es el resultado de correlación de Pearson  $r_{xy} = 0.6$ , cerca del nivel ideal de 1.

En el desempeño docente del área de matemática, el resultado muestra satisfactorio con el puntaje 95.81, que conformaron 15 docentes equivalente al 94% de docentes encuestadas.

En el desarrollo clima institucional, los resultados muestran el nivel satisfactorio con un promedio de 91.75 puntos, que conformaron 16 docentes y representa 100% de encuestados.

Monrroy Rodríguez (2013), trabajo de investigación “Liderazgo directivo y su influencia con el clima institucional de las instituciones educativas del distrito de Mollendo”. El tipo de investigación según tendencia es de investigación cuantitativa, según su orientación es investigación aplicada, según el tiempo de ocurrencia es estudio retrospectivo, según el periodo y secuencia de investigación es de estudio transversal. El método empleado fue descriptiva correlacional causal, que tuvo como propósito describir situaciones o eventos. El diseño de investigación es no experimental, ya que no existe manipulación activa de alguna variable. La técnica empleado fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los instrumentos fueron aplicados a la muestra de 15 directores y 70 docentes del distrito de Mollendo. Arribaron a las siguientes conclusiones:

Las pruebas utilizadas a ambas variables en las instituciones educativas del distrito de Mollendo presentan validez y confiabilidad de acuerdo con el análisis estadístico realizado.

Los resultados obtenidos presentan que el liderazgo de los directores de las instituciones del distrito de Mollendo es medio o regular.

El clima institucional educativo en el distrito de Mollendo es medio o regular

La relación es positiva estadísticamente significativa ( $Rho = 0.804$ ), entre las variables liderazgo educativo y clima institucional ( $P - \text{valor} = 0.002$  menor que  $0.05$ ), al 5% de significancia bilateral.

Se comprueba en la investigación que el 65 % del clima institucional educativa va a depender del liderazgo educativo.

Según la prueba de  $\chi^2$  de Pearson, se obtuvo un nivel  $P = 0.001$  menor que el nivel de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto tiene una asociación entre las variables.

En general el resultado indica que la hipótesis general ha sido aceptada, esto es que “El liderazgo directivo influye significativamente en el clima institucional de las instituciones educativas del distrito de Mollendo.

Unsihuay Hilario (2011), trabajo de investigación “La cultura y clima organizacional en los procesos de gestión estratégica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carriño – Pasco”. El tipo de investigación es *expost- facto*, transversal, descriptivo de tipo correlacional. La técnica utilizada es la encuesta, observación, con sus instrumentos el cuestionario y ficha de observación. Los instrumentos fueron utilizados en 377 docentes nombrados que formaron parte de nuestra muestra de estudio. Arribaron a conclusiones:

La influencia de la cultura y clima organizacional en la estrategia adaptiva y anticipativa requeridas para gestionar la universidad son importantes, toda vez que las dimensiones de estudio han generado valores entre  $0.5 - 0.9$  en correlación de Pearson.

Los resultados permiten una relación positivamente entre las dimensiones, que demuestra amplitud entre la cultura y clima organizacional está relacionado con los procesos competir de liderazgo demostrado por diversas autoridades de la universidad.

Los resultados indican que existe una relación pertinente entre la cultura y clima organizacional y los planes corporativos para alcanzar una visión y misión de la UNDAC.

Existe un alto nivel de relación entre la cultura y clima organizacional de la universidad con los procesos de gestión de cada una de las autoridades.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Clima institucional**

##### **1.3.1.1 Definiciones**

Álvarez (1992) citado por Toro, (2001) da una revisión amplia de la literatura que puso en evidencia que a pesar de diferencias metodológicas y de enfoque, “existe un amplio consenso entre los investigadores al considerar que el clima es la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo”. (p. 34).

Asimismo, Toro (2001) menciona que el clima organizacional debe ser entendido, como: El conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de las realidades del trabajo y de la empresa. Estas percepciones tienen valor estratégico porque alimentan la formación de juicios acerca de las realidades y decisiones de las personas. De este modo las personas responden frente a realidades de trabajo no por lo que son esas realidades sino por la percepción que tiene de ellas y por los juicios que de esta manera se forman. (p. 34).

Las necesidades organizacionales actuales exigen, con creciente fuerza, el comprender y manejar aquellos factores que influyen en el rendimiento y productividad de los colaboradores. Desde mediados del siglo pasado se ha venido investigando en diversas partes del mundo el papel que juegan los factores físicos y sociales en el comportamiento humano, indagando, en el caso del clima, la forma en que el individuo percibe la variedad de significados de su entorno laboral, la percepción que tiene de sus líderes, el manejo de su organización, sus niveles jerárquicos, etc. (Peiro, 1984; Weinert, 1984; Brunet, 1987, p. 25).

El concepto de clima organizacional.

Sobre el clima organizacional o institucional del cual hace referencia Onetto, (2008) menciona:

Hablar de clima consiste, entonces en leer a una organización desde su capacidad para responder a las expectativas legítimas de sus miembros. La calidad ambiental de una institución se "mide" por el nivel de satisfacción que encuentran sus miembros al trabajar juntos en ella. Estas últimas palabras

son importantes: estamos hablando de climas laborales y no sólo de climas humanos en general. Los parámetros para un buen clima familiar o para un buen clima en un grupo de amigos que vacacionan, no son los mismos que se pueden aplicar a una escuela. El clima de un grupo humano resulta calificado por los objetivos que lo agrupan. En una escuela nos podemos "llevar todos muy bien" y el clima laboral ser muy negativo. Tenemos un clima bueno para un club, pero no para una escuela. (p.10).

Weinert (1985) analiza las tendencias para conceptualizar el constructo clima organizacional, él refiere que las características objetivas de la organización se dan en las dimensiones estructurales (realidad); el otro aspecto es la percepción individual, la descripción de todos los estímulos que influyen en el individuo, es decir los atributos subjetivos. Un tercer aspecto de entender al clima organizacional como un clima psicológico sería meramente individual.

La noción de clima es discutida en términos de valoración y descripción por distintos autores. Desde esta perspectiva Litwin y Stringer (1968) citado por Angostinho & Lapa expresa: El concepto de clima organizacional se refiere a "Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el "estilo" informal de los gerentes y de otros importantes factores del medio en las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización específica. (p.60)

### **1.3.1.2 Las dimensiones de clima institucional**

El clima institucional presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en las instituciones educativas.

Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomado por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

## **La comunicación.**

Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones.

Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización Martín (1999).

Según Fischman (2000) menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización” (p. 110).

La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros.

## **Motivación.**

Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa.

Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123).

En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución.

Por otro lado, para Fischman (2000):

La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna (p. 186).

### **Confianza.**

Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Martín (1999). En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.

## **La participación.**

Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos.

Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Martín, 1999).

### **1.3.1.3 Enfoques teóricos del clima institucional.**

Después de conocer las diversas opiniones de estudiosos e investigadores se puede afirmar que el clima institucional ha sido estudiado como constructo por su valor en sí mismo, especialmente dentro de las teorías de las organizaciones. Por ello es importante presentar los distintos enfoques teóricos sobre el clima institucional.

La taxonomía de Tagiuri.

Tagiuri (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) puntualizó que “la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, del contexto en el cual actúa” (p.6), definiendo el clima organizacional como: a) una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización que es experimentada por sus miembros, (b) influencia su conducta, y (c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización” (p.7).

Según esta definición, la estructura del clima se asienta en cuatro dimensiones:

Ecología (infraestructura), representa las características físicas y materiales de la institución, muestran relaciones bajas o inconsistentes con los productos educativos. Tiene como variables a las características del edificio, tipo de centro, tamaño del aula y la escuela, condiciones físicas de trabajo, materiales, estructura organizativa.

Medio, referida a la presencia de características de las personas y grupos dentro del medio escolar. Entre sus variables destacan a variables atributivas de las personas o características de los individuos, elementos motivadores (moral), remuneración y experiencia docente, personalidad y conducta del director, comportamiento (puntualidad).

Sistema social, referido a los patrones de relación entre las personas y cuyas variables son la relación entre los estamentos de la comunidad, comunicación, participación, toma de decisiones compartidas, autonomía, democracia, consideración y liderazgo.

Cultura, relacionada con los sistemas de creencias, valores y estructuras cognitivas de los grupos. Sus variables son normas y disciplina, sistema de control institucional, sistema de valores, relaciones de apoyo, orientación de objetivos y apertura a la innovación.

Modelo de Litwin y Stinger.

Por su parte Litwin y Stringer definen clima como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8) y señalan, las características del modelo:

Estructura: sentimiento que tiene el empleado respecto a las presiones en el grupo, cuántas reglas, regulaciones, procedimientos hay; énfasis en el papeleo y en exámenes de canales, o si hay una atmósfera informal y floja.

Responsabilidad: sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo.

Recompensa: sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho; enfatizar recompensas positivas más bien que castigos, la justicia percibida del pago y políticas de promoción.

Riesgo: sentido de riesgo y desafío en el trabajo y en la organización; hay un énfasis en tomar riesgos calculados o asegurar la mejor manera de operar.

Calidez: sentimiento general de buen compañerismo que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en ser aceptado; la prevalencia de amistad y grupos sociales informales.

Apoyo: la ayuda percibida de los gerentes y otros empleados en el grupo; énfasis en el apoyo mutuo desde y hacia arriba.

Estándares: la importancia percibida de metas implícitas y explícitas y de estándares de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el desafío representado en las metas grupales y personales.

Conflicto: sentimiento de que los gerentes y otros trabajadores buscan escuchar opiniones diferentes; el énfasis puesto en la apertura.

Identidad: sentimiento de que se pertenece a una compañía y que se es un miembro valorado de un equipo de trabajo; la importancia puesta en este tipo de espíritu.

Teoría de sistemas de organización de Likert.

La teoría de clima organizacional de Likert, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

Variables causales, definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables intermedias, este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la organización.

Variables finales, estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Para resumir, se puede decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Enfoque estructural y humanista del clima institucional, según Martín.

Martín (1999), considera que dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista.

En esa medida, Martín sostiene que en la escuela expresada por los estructuralistas: “el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos

de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual” (p.25). Así se entiende que, los elementos del clima se centran especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva. Asimismo, Martín indica que para la escuela humanista: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p.26).

En esa medida el enfoque estructural y humanista hace énfasis en las características permanentes de una organización que la diferencian de otra e influyen en el comportamiento de las personas.

Finalmente se puede concluir diciendo que el clima institucional es un factor que afecta la efectividad del personal que labora en toda institución, ya que este influye en los caracteres del individuo de forma negativa o positivamente de acuerdo con las técnicas de motivación que aplique y existan dentro de la institución.

#### **1.3.1.4 Tipos de clima**

Diversos autores definen al clima institucional como el ambiente generado en una institución educativa a partir de sus vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores, motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales.

De un modo general, 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.

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. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

#### Sistema II. Autoritarismo paternalista.

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.

#### Sistema III consultivo.

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

#### 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 su parte, Martín (1999), en el contexto educativo, señala que existen dos grandes tipos de clima institucional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones:

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.

Autoritarismo paternalista, es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los docentes, la mayor parte de las decisiones la toma la dirección, 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.

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.

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

### **1.3.2 Desempeño laboral**

#### **1.3.2.1 Definiciones**

Ponce (2005) nos dice que la: "Actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación" (Ponce, 2005, p. 45). Entonces, el desempeño se puede definir

como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto.

Según Olivero (2007), las palabras desempeño profesional: concierne al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares. Concluyendo se puede indicar que el desempeño docente es la capacidad que requiere y tiene el docente para cumplir con las necesidades de la sociedad requiere. Para ello, necesita desarrollar sus competencias profesionales, su disposición para el proceso de formación de los estudiantes y participar en la gestión de la institución educativa para mejorar el nivel de la educación.

Fernández (2002), manifiesta que el desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su labor diario: preparación de clases, guiar a los estudiantes, dirigir sesión de clases, evaluar trabajos, coordinaciones con otros agentes de la institución educativa, así como la actualización permanente en programas de educación.

### **1.3.2.3 Dimensiones**

**Las dimensiones tomadas** en cuenta para la variable son las siguientes:

**Dimensión 1:** Desempeño referido a la **preparación para el aprendizaje de los estudiantes**, por lo general una de los puntos débiles que se puede percibir en los docentes es la defectuosa capacidad para ejecutar la planificación curricular, esta se percibe como en la preparación de las sesiones de aprendizaje donde muchas veces realizan improvisaciones que son percatados por los estudiantes. Por ello el docente para la construcción de aprendizajes significativos y funcionales debe elaborar las situaciones significativas, planificación curricular anual, unidades de aprendizajes y sesiones en las cuales se va a cumplir con lo propuesto. El docente debe conocer los caracteres de los estudiantes a partir de ahí construir las programaciones, además debe ser conocedor de los conocimientos de su

área, conocer de la pedagogía y la didáctica, así como de los recursos, técnicas, estrategias para la evaluación de acuerdo a los ritmos y estilos de aprendizaje. Según el Ministerio de Educación (2012) en el documento del Marco del Buen Desempeño Docente indica que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se considera la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. Según el Marco del Buen Desempeño Docente las competencias que deben cumplir los docentes en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes son: Competencia 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

**Dimensión 2:** Desempeño referido a la **enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**; cuya finalidad primordial es la formación integral de personas capaces de desenvolverse en la sociedad, es por ello que una de los aspectos a tomar en cuenta para lograr lo planteado es mejorar el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje. La conducción de los aprendizajes en el aula, el docente debe de crear un clima favorable, motivar constantemente a los estudiantes para aprender e investigar, así como la utilización de estrategias, recursos didácticos pertinentes que permitan obtención de logros. Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los

contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (Ministerio de Educación, 2012)

Según el Marco del Buen Desempeño Docente las competencias que deben cumplir los docentes en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes son:

Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

**Dimensión 3:** Desempeño referido a la **participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**, está referido a la participación del docente en las actividades para la construcción de comunidades de aprendizaje desde una perspectiva de comunicación afectiva para contribuir en la construcción del proyecto educativo institucional y un clima que permita las mejores relaciones interpersonales entre los diferentes agentes educativos. Además incluye el respeto y valoración por las características que presentan las familias incluyéndolos en el proceso de enseñanza aprendizaje. Según el Marco del Buen Desempeño Docente las competencias que deben cumplir los docentes para la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad son: Competencia 6: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo

Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad. Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

**Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente,** comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. 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. Comprende la competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

#### **1.3.2.4 Funciones del desempeño docente**

se sugiere que una adecuada evaluación de desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las siguientes funciones: **Función de diagnóstica:** La evaluación debe describir en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que sirva a los entes superiores, y al mismo docente evaluado, de información para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto para la dimensión profesional y personal, de modo que contribuya a la superación de sus debilidades. **Función instructiva:** es el proceso de evaluación en sí mismo, producto de la investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas. **Función educativa:** Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que

existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el docente conoce el cómo es visto su desempeño profesional por los otros agentes educativos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para superar deficiencias señaladas. **Función desarrolladora:** Es percibido como de mayor importancia en el resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se toma capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, disminuye el temor a sus propios errores y límites; también aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente en su labor. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de superación se convierte en su tarea existencial y como persona.

#### **1.3.2.5 Modelos de evaluación del Desempeño Docente.**

De acuerdo con el énfasis a los centros de atención Valdés (2004), caracteriza diversos modelos:

- a. Modelo centrado en el perfil del maestro
- b. Modelo centrado en los resultados obtenidos
- c. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula
- d. Modelo centrado en la práctica reflexiva
- e. Modelo centrado en el comportamiento en el aula
- f. Modelo de la práctica reflexiva

Entre estos modelos presentados se desarrollan algunos y otros que también son perspectivas de otros investigadores sobre evaluación docente

##### **a. Modelo Basado en la Opinión de los alumnos**

Este modelo caracteriza la opinión que tienen los estudiantes sobre sus maestros, es uno de los modelos más antiguos y de mayor uso en los diferentes niveles de enseñanza aprendizaje, en especial de educación

superior, al respecto Jiménez (2004), cita a Aleomi cuando afirma que son los alumnos a partir de sus experiencias dentro de los procesos educativos y con diversos profesores, los mejores jueces de la pertinencia de las actividades de profesor. Su dificultad está en que los estudiantes presentan escasa o nula experiencia como sujeto evaluador

#### **b. Modelo centrado en el desarrollo por competencias**

Beltrán (2009), sostiene que el mundo de hoy es más diverso y está interconectado, aspirando a un desarrollo económico en equidad, cita a Zavala y Amau (2008) al enfatizar que es un medio para lograr una enseñanza para la formación integral, en equidad y para toda la vida. Aquí los docentes son considerados como eje del proceso educativo y de acuerdo a las nuevas exigencias de la sociedad se responsabilizan de su formación inicial y continúa así como actualizar su desempeño desarrollar diferentes estrategias y recursos para evaluar desempeño.

En la misma perspectiva Montenegro (2005), lo conceptualiza como aquellos patrones de comportamiento que los seres humanos necesitan para subsistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida y que requiere de un formación integral lo cual sólo es posible si se afectan de manera positiva las dimensiones consideradas fundamentales; la biológica, intelectual, social e interpersonal al mismo tiempo aclara que los desempeños son acciones concretas que realiza la persona y que implican la existencia de una o más competencias

#### **c. Modelo centrado en el perfil del maestro.**

Caracterizado por Valdez (2001), como el prototipo de docente ideal, aquí los indicadores del desempeño docente son elaborados por juicio de expertos de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un modelo previamente determinado, de lo que constituye una aspiración o meta a lograr que tienen los diferente grupos; directivos, docentes, padres, y estudiantes, sobre lo que es un buen profesor a partir de observaciones directas e indirectas, que permiten destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus estudiantes

#### d. Modelo centrado en los resultados obtenidos

Díaz (2006), establece que la evaluación del desempeño docente, tiene como principal característica la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los alumnos, el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en que hacen éstos, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace. Con este criterio como fuente de información de valoración del trabajo de éste, se corre el riesgo de descuidar los procesos de enseñanza aprendizaje que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación. Asimismo cuestiona en responsabilizar al docente como absoluto responsable del éxito de los alumnos, pues como se sabe los resultados dependen al mismo tiempo de otros factores.

#### e. Modelo centrado en el comportamiento en el aula

Díaz (2006), señala que este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente, se desarrolle identificando aquellos comportamientos que del profesor se consideren relacionados con los alumnos, fundamentalmente con la capacidad de crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Esta forma de evaluación recibe una crítica esencialmente a la persona que la realiza, se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que éste gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

#### f. Modelo de la práctica reflexiva

Díaz (2006), sostiene que este modelo consiste en una instancia de reflexión supervisada, indicada para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despido o promoción, se desarrolla fundamentalmente en una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas en la cual la capacidad de los profesores crece constantemente mientras enfrentan y resuelven problemas prácticos, presenta tres etapas sesión de observación y

registro anecdótico , conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado, se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y coherencia de la práctica observada y , conversación de seguimiento en la que se retoman temas conversados y las acciones acordadas este modelo requiere la existencia de un sistema de supervisión.

Otra perspectiva de este enfoque es aquel que considera que es el docente el que reflexiona sobre su propia actividad, coincidiendo con Caballero (1997), cuando afirma que son los procesos reflexivos que hace el docente sobre su desempeño el que le puede permitir una mejora en su labor académica ya que ellos son capaces de autoanalizar sus aciertos y errores estableciendo procesos de auto análisis como por ejemplo su postura frente a la disciplina del aula, al avance individual en el proceso de aprendizaje y otros. Este modelo se usa como complemento de otros modelos de evaluación.

Sobre el tema tratado, Montenegro (2003), presenta un modelo adicional al propuesto por Valdés (2004), denominándolo Modelo Integrado asumiendo que la estructura de esta modelo toma como referencia el espacio por donde se mueve el docente. Esta dimensión se puede observar en cuatro espacios el campo más puntual es el docente mismo, el segundo campo es el aula y demás espacios donde existe la relación pedagógica, el tercero corresponde a la institución educativa y el cuarto el más amplio lo constituye el entorno social.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas pública de secundaria, Palcazu - Pasco?

### **1.4.2 Problemas Específicos**

a. ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco?

b. ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes desde la perspectiva docente en Instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco?

c. ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco?

d. ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco?

## **1.5 Justificación del estudio**

La realización de la investigación es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos:

**1.5.1 Relevancia social:** porque sus soluciones están dirigidas a los miembros de una sociedad; al beneficiarse uno de sus miembros los resultados impactan en la sociedad que los incluye. La investigación tiene trascendencia social porque se orienta a mejorar problemas educativos en los docentes quienes serán los beneficiarios directos, así como los estudiantes que se beneficiarán con el proceso de mejora que surgirá en el desempeño de los docentes.

**1.5.2 Teórica:** permite, organizar, sistematizar y crear cierto conocimiento científico teórico para la comunidad educativa, profesionales, investigadores y otras personas que se interesen en el análisis de las variables: clima institucional y desempeño laboral en docentes; dicha información será el resultado de una búsqueda exhaustiva de fuentes de información.

**1.5.3 Metodológica:** es útil esta investigación por el aporte de dos instrumentos de investigación que están validados y fiabilizados y que pueden ser aprovechados por otras investigaciones de corte similar. También es útil esta investigación porque sigue un procedimiento cuyos pasos están sintetizados en el diseño general expresado en el gráfico de este estudio, que puede ser aprovechado también por otras investigaciones por la organización sistemática del mismo.

**1.5.4 Práctica:** es importante en la práctica desarrollar un buen clima institucional, ya que se verá fortalecido el desempeño laboral en docentes (agrupadas en sus dimensiones)

## 1.6 Hipótesis

Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación (Hernández, 2014).

### 1.6.1 Hipótesis General

**H<sub>i</sub>:** El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

**H<sub>0</sub>:** El clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

### 1.6.2 Hipótesis Específicos

a. El clima institucional se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

b. El clima institucional se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

c. El clima institucional se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

d. El clima institucional se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad e identidad en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

## 1.7 Objetivos

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- a. Describir la relación que existe entre clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.
- b. Identificar la relación que existe entre clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, desde la perspectiva docente en Instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.
- c. Precisar la relación que existe entre clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.
- d. Establecer la relación que existe entre clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

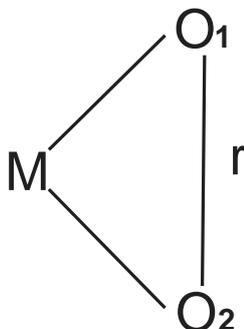
## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación, que puede definirse como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio. (Abanto, W., 2014, p. 28)

El diseño de la investigación que corresponde al trabajo de investigación es el **no experimental transeccional descriptivo correlacional**:

El diseño es **no experimental** porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables (clima institucional y desempeño laboral de docentes); es **transeccional** porque se realizan observaciones o se recolectan datos sobre las variables clima institucional y desempeño laboral de docentes en un momento o tiempo único; es **descriptivo** porque se recolectan datos y se informa lo que arrojan esos datos sobre las variables clima institucional y desempeño laboral de docentes; es **correlacional** porque describen vinculaciones entre las variables clima institucional y desempeño laboral de docentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:



M = Es la muestra donde se realiza el estudio, es decir 43 docentes de instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

O<sub>1</sub> = Clima institucional

O<sub>2</sub> = Desempeño laboral

r = Coeficiente de correlación entre las variables estudiadas

## **2.2 Variables, operacionalización**

### **2.2.1 Variables**

#### **Variable 1: Clima institucional**

Toro (2001) menciona que el clima organizacional debe ser entendido, como: El conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de las realidades del trabajo y de la empresa. Estas percepciones tienen valor estratégico porque alimentan la formación de juicios acerca de las realidades y decisiones de las personas. De este modo las personas responden frente a realidades de trabajo no por lo que son esas realidades sino por la percepción que tiene de ellas y por los juicios que de esta manera se forman. (p. 34).

#### **Dimensiones:**

D1: Comunicación

D2: Motivación

D3: Confianza

D4: Participación

#### **Variable 2: Desempeño laboral docente**

Fernández (2002), manifiesta que el desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su labor diario: preparación de clases, guiar a los estudiantes, dirigir sesión de clases, evaluar trabajos, coordinaciones con otros agentes de la institución educativa, así como la actualización permanente en programas de educación.

#### **Dimensiones:**

D1: Preparación para el aprendizaje

D2: Enseñanza para el aprendizaje

D3: Participación en la gestión de la escuela comunidad

D4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad

## 2.2.2 Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima institucional	Toro (2001) menciona que el clima organizacional debe ser entendido, como: El conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de las realidades del trabajo y de la empresa. Estas percepciones tienen valor estratégico porque alimentan la formación de juicios acerca de las realidades y decisiones de las personas. De este modo las personas responden frente a realidades de trabajo no por lo que son esas realidades sino por la percepción que tiene de ellas y por los juicios que de esta manera se forman. (p. 34).	El clima institucional es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, fundamentado en una estructura y un proceso basado en la comunicación, la motivación, la confianza y la participación. Concretizado en el cuestionario de Clima institucional de "20" ítems.	D1 Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación / traslado de información</li> <li>- Rapidez / agilidad</li> <li>- Respeto</li> <li>- Aceptación</li> <li>- Espacios y horarios</li> </ul>	Deficiente Regular Bueno Muy bueno
			D2 Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Prestigio</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Motivación</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>	
			D3 Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confianza</li> <li>- Sinceridad</li> <li>- Respeto de espacios</li> <li>- Buen trato</li> </ul>	
			D4 Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El profesorado propicia participación</li> <li>- Participación activa</li> <li>- Equipos de trabajo</li> <li>- Coadyuvar</li> <li>- Coordinación</li> </ul>	
Desempeño laboral docente	Fernández (2002), manifiesta que el desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su labor diario: preparación de clases, guiar a los estudiantes,	El desempeño docente se evaluará en base de las dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para	D1: Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.</li> <li>- Conocimiento de las principales características sociales, culturales--- materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes.</li> </ul>	Deficiente Regular Bueno Muy bueno

	<p>dirigir sesión de clases, evaluar trabajos, coordinaciones con otros agentes de la institución educativa, así como la actualización permanente en programas de educación.</p>	<p>el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela comunidad; y desarrollo de la profesionalidad y la identidad; lo que se materializara en el cuestionario de desempeño laboral docente en el cuestionario de 30 ítems.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.</li> </ul>	
			<p>D2: Enseñanza para el aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.</li> <li>- Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes.</li> <li>- Criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.</li> </ul>	
			<p>D3: Participación en la gestión de la escuela comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en la gestión de la escuela desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje.</li> <li>- Comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable.</li> <li>- Valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.</li> </ul>	

			<p>D4: Desarrollo de la profesionalidad e la identidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.</li> <li>- Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, el trabajo en grupos.</li> <li>- Diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando o investigando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones". (Levin & Rubín 1996).

La población en la presente investigación está constituida por 43 docentes de instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

Población: conformada por docentes de instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

N°	INSTITUCIONES	N° DE DOCENTES
01	Institución Educativa "Aguaruna"	8
02	Institución Educativa "Iscozacin"	11
03	Institución Educativa 34263 Puerto Mayro	8
04	Institución Educativa Puerto Laguna	8
05	Institución Educativa "San Pedro"	8
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>

*Fuente: Padrón de las instituciones educativas de la CRED de Iscozacin - Pasco*

### 2.3.2 Muestra

La muestra es una representación significativa de las características de una población.

"Una muestra debe ser definida en base de la población determinada, y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la población en referencia", (Cadenas 1974).

La muestra es poblacional, constituido por 43 docentes de instituciones educativas públicas de secundario, Palcazu – Pasco.

Muestra: conformada por docentes de instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

N°	INSTITUCIONES	N° DE DOCENTES
01	Institución Educativa “Aguaruna”	8
02	Institución Educativa “Iscozacin”	11
03	Institución Educativa 34263 Puerto Mayro	8
04	Institución Educativa Puerto Laguna	8
05	Institución Educativa “San Pedro”	8
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>

Fuente: Padrón de las instituciones educativas de la CRED de Iscozacin - Pasco

### **Criterios de selección de la muestra**

La muestra es heterogénea y ha sido establecida de acuerdo a los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

**a) Criterios de inclusión:**

- Docentes en condición de nombrados

**b) Criterios de exclusión:**

- Docentes contratados

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

Técnicas: son un conjunto de reglas o procedimientos para obtener datos o información (Carrillo, 2011).

Instrumentos: cualquier recurso o formato de papel o digital que se utiliza para recoger información (Carrillo, 2011).

La técnica empleada en la investigación es la encuesta, con sus respectivos instrumentos que son: cuestionario sobre Clima institucional y cuestionario sobre desempeño laboral docente, tal como se detalla a continuación:

#### **Cuestionario sobre clima institucional**

Tiene como propósito determinar el nivel de **clima institucional en las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco, 2017.**

El cual ha sido estructurado en función de sus cuatro dimensiones: Comunicación, motivación, confianza, participación. El cuestionario consta de 20 ítems.

#### i) **Ficha técnica**

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre clima institucional

Autor: Br. Sulca Huamán, Nelson David

Administración: Individual

Procedencia: Programa de Maestría en Administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo- Trujillo.

Año: 2017

Aplicación: docentes

Duración: 15 minutos

Usos: **Docentes de instituciones educativas públicas, Palcazu - Pasco, 2017.**

Dimensiones a medir: Comunicación, motivación, confianza, participación.

Nº total de Ítems: 20 ítems.

#### ii) **Descripción de la Prueba**

Se presenta el instrumento elaborado sobre **clima institucional** partiendo de la variable general, dividida en cuatro dimensiones: **comunicación, motivación, confianza, participación.**

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

**Comunicación:** comunicación/traslado de información, rapidez / agilidad, respeto, aceptación, espacios y horarios.

**Motivación:** satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía, motivación, relaciones interpersonales.

**Confianza:** confianza, sinceridad, respeto por los espacios, buen trato.

**Participación:** el profesorado propicia participación, participación activa, equipos y reuniones de trabajo, coadyuvar, coordinación.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de **20 preguntas**; cada pregunta tiene cuatro **alternativas de**

**respuestas: No (0 punto), Pocas Veces (1 punto), Muchas Veces (2 puntos), Si (3 puntos).**

Para evaluar la variable 1 (clima institucional) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en los siguientes cuadros:

<b>Variable 1/Dimensiones</b>	<b>Categorías</b>	<b>Intervalos</b>
Clima institucional	Deficiente	[0-15>
	Regular	[15-30>
	Bueno	[30-45>
	Muy bueno	[45-60]
Comunicación	Deficiente	[0-3,75>
	Regular	[3,75-7,5>
	Bueno	[7,5-11,25>
	Muy bueno	[11,25-15]
Motivación	Deficiente	[0-4,5>
	Regular	[4,5-9>
	Bueno	[9-13,5>
	Muy bueno	[13,5-18]
Confianza	Deficiente	[0-3>
	Regular	[3-6>
	Bueno	[6-9>
	Muy bueno	[9-12]
Participación	Deficiente	[0-3,75>
	Regular	[3,75-7,5>
	Bueno	[7,5-11,25>
	Muy bueno	[11,25-15]

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

**Clima Institucional (variable 1)**

**Comunicación: (Dimensión 1), ítems (1-5)**

Comunicación/traslado de información (indicador 1)

Rapidez/agilidad (indicador 2)

Respeto (indicador 3)

Aceptación (indicador 4)

Espacios y horarios (indicador 5)

**Motivación: (dimensión 2), ítems (6-11)**

Satisfacción (indicador 6):

Reconocimiento (indicador 7)

Prestigio (indicador 8)

Autonomía (indicador 9)

Motivación (indicador 10)

Relaciones interpersonales (indicador 11)

**Confianza: (dimensión 3), ítems (12-15)**

Confianza (indicador 12)

Sinceridad (indicador 13)

Respeto de espacios (indicador 14)

Buen trato (indicador 15)

**Participación: (dimensión 4), ítems (16-20)**

El profesorado propicia participación (indicador 16)

Participación activa (indicador 17)

Equipo de trabajo (indicador 18)

Coadyuvar (indicador 19)

Coordinación (indicador 20)

### **iii) Prueba Piloto**

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto con docentes de una Institución Educativa con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la variable **clima institucional**; asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

### **iv) Validación del Instrumento**

El cuestionario de clima institucional, antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatoria: primero se cumplió con la prueba de KMO y Bartlett, al poseer el instrumento una medida KMO de adecuación al muestreo=0,550 con un sig.=0,000; tuvo 58,397 % acumulado de la varianza total explicada para 4 componentes, cuya matriz de correspondencia de distribución de ítems por cada uno de los cuatro componentes se detalla en el (anexo 4)

#### v) Confiabilidad del Instrumento

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre clima institucional después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los Ítems

$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de  $\alpha = 0,721$ ; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un grado de confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable clima institucional.

Ver Cálculo en (Anexo 5)

#### Cuestionario sobre desempeño laboral docente

Se tiene como propósito determinar el nivel de **desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco**, el cual ha sido estructurado en función de sus cuatro dimensiones: **Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad**. El cuestionario consta de **30 ítems**.

#### i) Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre **desempeño laboral docente**

Autor: Br. Sulca Huamán, Nelson David

Administración: Individual

Procedencia: Programa de Maestría en Administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo- Trujillo.

Año: 2,017

Aplicación: docentes

Duración: 20 minutos

Usos: **Docentes de instituciones educativas públicas, Palcazu – Pasco.**

Dimensiones a medir: **Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad.**

Nº total de Ítems: **30 ítems.**

## ii) Descripción de la Prueba

Se presenta el instrumento elaborado sobre **desempeño laboral docente** partiendo de la variable general, dividida en cuatro dimensiones: **Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad.**

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores:

**D1.Preparación para el aprendizaje:** elaboración de la programación anual- unidades y sesiones de aprendizajes, características del estudiante: personal, cultural, material, características de capacidades, y característica cognitiva, conocimiento actualizado, contenido disciplinares, utilización de materiales, estrategias de enseñanza, evaluación de aprendizaje.

**D2.Enseñanza para el aprendizaje:** Expectativas de aprendizaje, clima favorable, motivación permanente, estrategias metodológicas, evaluación permanente, recursos didácticos pertinentes, utilización de instrumentos variados, desafío de aprendizaje.

**D3.Participación en la gestión de la escuela comunidad:** participación en la gestión, comunicación con diversos actores, participación en el reajuste del PEI, ejecución del PEI, evaluación del PEI, tolerancia de características, reuniones con padres de familia.

**D4.Desarrollo de la profesionalidad e identidad:** actualizaciones, reflexión de la práctica pedagógica personal, reflexión pedagógica de sus pares, implementación de políticas educativas.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de **30 preguntas**; cada pregunta tiene cuatro alternativas de respuestas: **No (0 punto), Pocas Veces (1 punto), Muchas Veces (2 puntos), Si (3 puntos).**

Para evaluar la variable 2 (Desempeño laboral docente) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

Variable 2/Dimensiones		Categorías	Intervalos
Desempeño docente	laboral	Deficiente	[0-22,5>
		Regular	[22,5-45>
		Bueno	[45-67,5>
		Muy bueno	[67,5-90]
Preparación de aprendizaje para los estudiantes	para el de los	Deficiente	[0-8,25>
		Regular	[8,25-16,5>
		Bueno	[16,5-24,75>
		Muy bueno	[24,75-33]
Enseñanza de aprendizaje para los estudiantes	para el de los	Deficiente	[0-6>
		Regular	[6-12>
		Bueno	[12-18>
		Muy bueno	[18-24]
Participación en la gestión de la escuela comunidad	en la escuela	Deficiente	[0-5,25>
		Regular	[5,25-10,5>
		Bueno	[10,5-15,75>
		Muy bueno	[15,75-21]
Desarrollo de la profesionalidad e identidad	de la e	Deficiente	[0-3>
		Regular	[3-6>
		Bueno	[6-9>
		Muy bueno	[9-12]

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

**Desempeño laboral en docentes: (variable2)**

**Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes (dimensión 1), ítems (1-11)**

Elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo (Indicador 1)

Característica personal del estudiante (indicador 2)

Característica cultural del estudiante (indicador 3)  
Característica material del estudiante (indicador 4)  
Características de capacidades (indicador 5)  
Capacidades cognitivas del estudiante (indicador 6)  
Conocimientos actualizados (indicador 7)  
Contenidos disciplinares (indicador 8)  
Utilización de materiales didácticos (indicador 9)  
Manejo de estrategias de enseñanza (indicador 10)  
Evaluación de aprendizajes (indicador 11)

**Enseñanza para el aprendizaje (dimensión 2), ítems (12-19)**

Expectativas de aprendizaje (indicador 12)  
Clima favorable (indicador 13)  
Motivación permanente (indicador 14)  
Estrategias metodológicas (indicador 15)  
Evaluación permanente (indicador 16)  
Recursos didácticos pertinentes (indicador 17)  
Utilización de instrumentos variados (indicador 18)  
Desafío de aprendizaje (indicador 19)

**Participación en la gestión de la escuela comunidad (dimensión 3), ítems (20-26).**

Participación en la gestión (indicador 20)  
Comunicación con diversos actores (indicador 21)  
Participación en el reajuste del PEI (indicador 22)  
Ejecución del PEI (indicador 23)  
Evaluación del PEI (indicador 24)  
Tolerancia de características (indicador 25)  
Reuniones con padres de familia (indicador 26).

**Desarrollo de la profesionalidad e identidad (dimensión 4), ítems (27-30)**

Actualizaciones y capacitaciones (indicador 27)  
Reflexión de la práctica pedagógica personal (indicador 28)  
Reflexión pedagógica de sus pares (indicador 29)  
Implementación de políticas educativas (indicador 30)

### iii) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto con docentes con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar posteriormente los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se esperaba en la variable desempeño laboral docente; asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

### iv) Validación del Instrumento

El cuestionario de desempeño laboral docente antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio: primero se cumplió con la prueba de KMO y Bartlett, al poseer el instrumento una medida KMO de adecuación al muestreo=0,514 con un sig.=0,000; tuvo 77,174 % acumulado de la varianza total explicada para 4 componentes, cuya matriz de correspondencia de distribución de ítems por cada uno de los cuatro componentes se detalla en (Anexo 4)

### v) Confiabilidad del Instrumento

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre **desempeño laboral docente** después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**K:** El número de ítems

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los Ítems

$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de  $\alpha = 0,573$ ; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable **desempeño laboral docente**. Ver Cálculo en (Anexo 5)

## 2.5 Método de análisis de datos

Para el análisis estadístico se procedió a tabular los datos, construyendo tablas de frecuencia y gráficos estadísticos con sus correspondientes análisis e interpretaciones. Se aplicó a las variables y dimensiones la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para en base a los valores “p” de la sig asintótica determinar que formula usar (si  $p > 0,05$  se usa la fórmula de Pearson, si  $p < 0,05$  se usa la fórmula de Rho Spearman), en este caso se usó la fórmula de Rho Spearman (ya que  $p < 0,05$ )

CUADRO DE INTERVALO GRADO DE RELACION	
0,0 – 0,2	Muy bajo grado de relación
0,2 – 0,4	Bajo grado de relación
0,4 – 0,6	Moderado grado de relación
0,6 – 0,8	Alto grado de relación
0,8 – 1,0	Muy alto grado de relación

## 2.6 Aspectos éticos

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999) "una investigación cuidadosa y éticamente diseñada, con el fin de poder contestar a preguntas concretas formuladas previamente".

En el trabajo de investigación y en cualquier clase de publicación se tiene que considerar diversos principios jurídicos y éticos. En esta investigación se salvaguardó la identidad de las unidades muestrales asignando un código que solo el investigador conoce y puede identificar, así mismo se tuvo en cuenta el consentimiento informado de parte de los integrantes de la muestra de estudio.

Por otro lado la recolección de datos fue imparcial y los datos recogidos reflejan la realidad de estudio.

Las citas de los autores fueron expresados estrictamente en orden alfabético en las referencias bibliográficas respetando el derecho intelectual y la autoría de la información utilizada en la estructuración del trabajo de investigación.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1: Estadígrafos de clima institucional y desempeño laboral docente y dimensiones**

		COM	MOTIV	CONF	PART	C I	PAE	EAE	PGEC	DPI	DLD
N	Válido	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		11,19	12,91	8,98	11,60	44,84	23,28	16,86	14,63	8,21	62,98
Mediana		11,00	14,00	9,00	12,00	46,00	24,00	17,00	15,00	8,00	63,00
Moda		11	14	9	13	50	25	17	14	8	63 <sup>a</sup>
Desviación est.		1,708	2,793	2,395	1,801	6,786	3,261	3,091	1,826	1,489	6,868
Mínimo		7	6	1	8	28	17	6	10	4	45
Máximo		14	16	12	15	53	30	22	18	11	79

Fuente: Data de clima institucional y desempeño laboral docente.

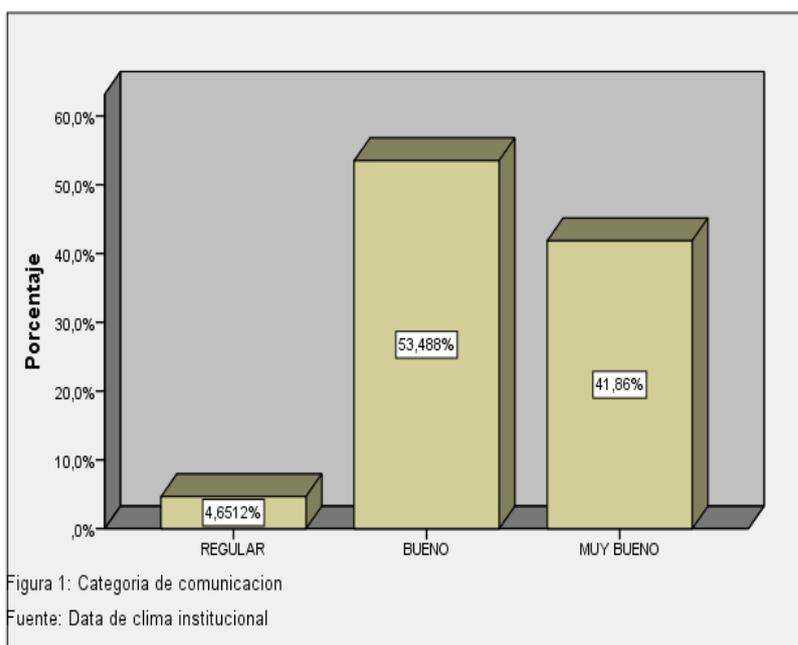
#### Interpretación:

Los estadígrafos del clima institucional son: media, mediana, moda, Sx, Valor mínimo y valor máximo, cuyos valores sucesivos son: 44,84; 46, 00; 50; 6, 786; 28; 53. Mientras que los estadígrafos del desempeño laboral docente son: 62,98; 63; 63<sup>a</sup>; 6, 868; 45; 79. De la misma manera se interpreta los valores de las dimensiones.

**Tabla 2: Categorías de comunicación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	2	4,7	4,7	4,7
Bueno	23	53,5	53,5	58,1
Muy bueno	18	41,9	41,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de clima institucional



**Interpretación:**

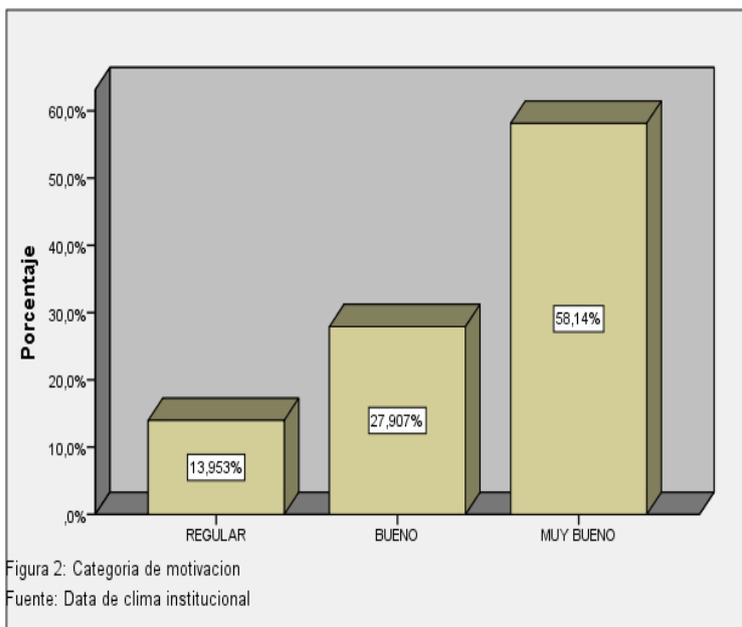
Según la tabla y la figura de los 43 docentes de las II.EE. publicas de secundaria, Palcazu - Pasco, existen 23 docentes encuestados que menciona que la comunicación es buena que equivale al 53,5%, mientras que el 41,9% se percibe en el valor de la categoría es muy buena que representa a 18 docentes encuestados y solo el 4,7 % que representa a 2 encuestados cuya comunicación es regular.

Esto nos refleja que la comunicación entre los docentes de la muestra en estudio es generosa en su comunicación por la interrelación intercultural de la muestra en estudio.

**Tabla 3: Categorías de motivación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	14,0	14,0	14,0
	Bueno	12	27,9	27,9	41,9
	Muy bueno	25	58,1	58,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de clima institucional



**Interpretación:**

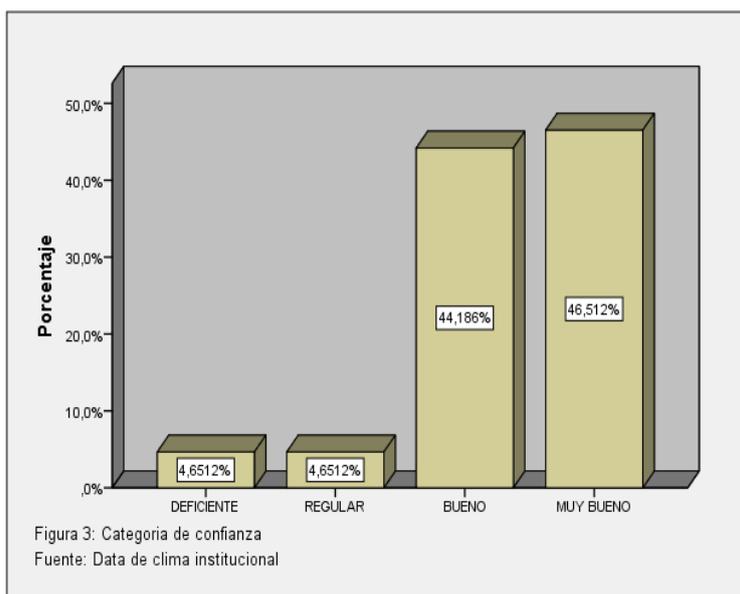
Del total de los encuestados, existen 25 docentes de las II.EE pública de secundaria, Palcazu - Pasco tienen una motivación muy buena que equivale al 58,1%, mientras que 12 docentes de la muestra encuestada tienen una motivación buena que equivale el 27,9 %, y solo el 14 % de los encuestados que representa a 6 docentes se percibe con una motivación regular.

Esto indica que más de la mitad de los docentes tiene una motivación muy buena en su quehacer pedagógico en las II.EE. del ámbito en mención, ya que el gobierno está brindando diversos beneficios en instituciones rurales, mientras que más de la cuarta parte tiene una motivación regular, porque desconocen la realidad local.

**Tabla 4: Categorías de confianza**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	4,7	4,7	4,7
	Regular	2	4,7	4,7	9,3
	Bueno	19	44,2	44,2	53,5
	Muy bueno	20	46,5	46,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de clima institucional



**Interpretación:**

Del total de los encuestados existen 20 docentes de las II.EE públicas de secundaria, Palcazu - Pasco tienen una confianza muy buena que equivale al 46,5%, a su vez que 19 docentes de la muestra encuestada tienen una confianza buena que equivale el 44,2 %, y mientras que solo 4 docentes se percibe que tienen una confianza entre deficiente y regular cada uno equivale el 9,3 % de los encuestados.

Esto indica que casi la mitad de los docentes encuestados, tienen una confianza muy buena en las II.EE. del ámbito en mención, ya que en muchos de los encuestados están cambiando de actitud y cultura en sus labores.

**Tabla 5: Categorías de participación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	21	48,8	48,8	48,8
Muy bueno	22	51,2	51,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de clima institucional

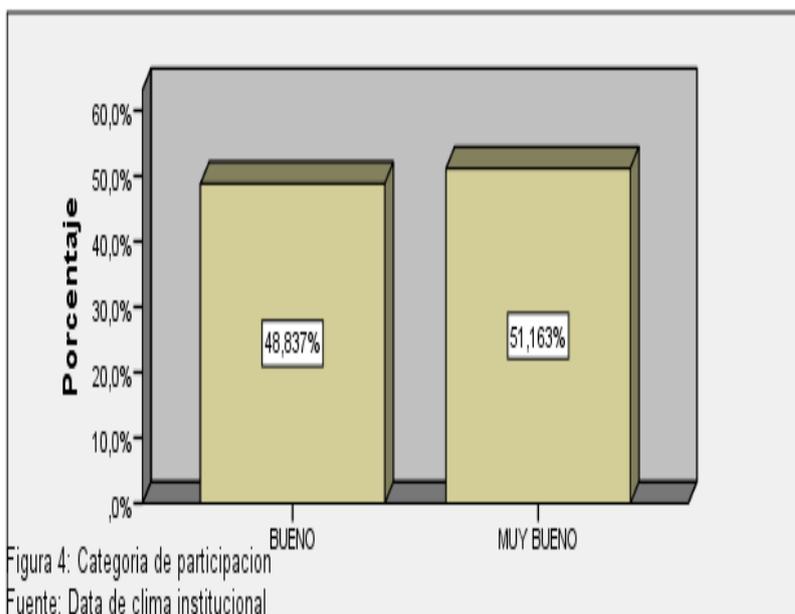


Figura 4: Categoría de participación  
Fuente: Data de clima institucional

**Interpretación:**

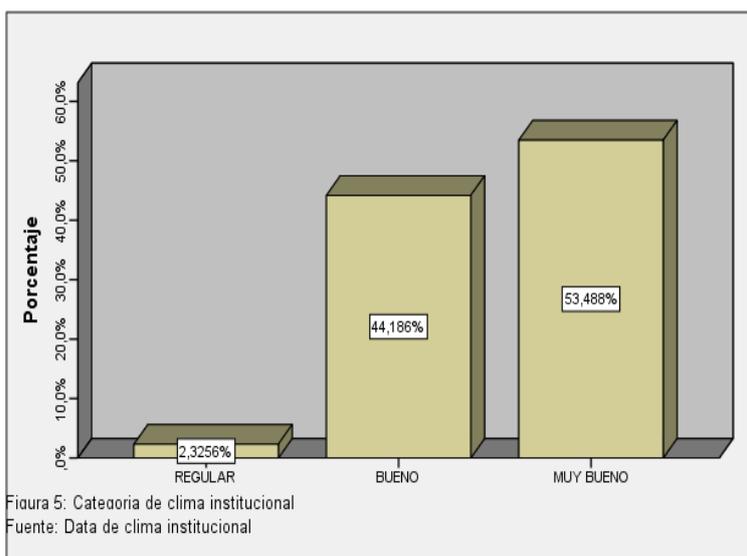
Del total de la muestra en estudio, existen 21 docentes de las II.EE públicas de secundaria, Palcazu - Pasco tienen una participación buena que equivale al 48,8%, mientras que 22 docentes de la muestra encuestada tienen una participación muy buena que equivale el 51,2 %.

Por lo que la participación de los docentes en las actividades institucionales se enmarca en las normas educativas vigente del desempeño laboral.

**Tabla 6: Categorías de clima institucional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	2,3	2,3	2,3
	Bueno	19	44,2	44,2	46,5
	Muy bueno	23	53,5	53,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de clima institucional



**Interpretación:**

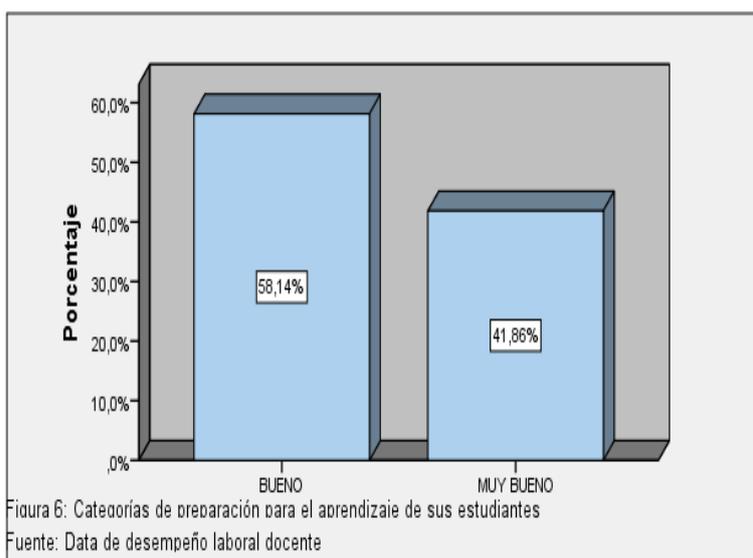
Del total de los encuestados existe, 1 docente de las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco, se observa que el clima institucional es regular, que equivale al 2,3 %; a su vez existen 19 docentes que manifiestan que el clima institucional es buena que equivale al 44,2; mientras que 23 docentes encuestados opinan que el clima institucional es muy buena que equivale al 53,5 %.

Por la que la tabla y el grafico nos muestran que el clima institucional en su institución educativa es muy bueno porque existen nuevos enfoques en la gestión educativa institucional.

**Tabla 7: Categorías de preparación para el aprendizaje de sus estudiantes**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	25	58,1	58,1	58,1
Muy bueno	18	41,9	41,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de desempeño laboral docente



**Interpretación:**

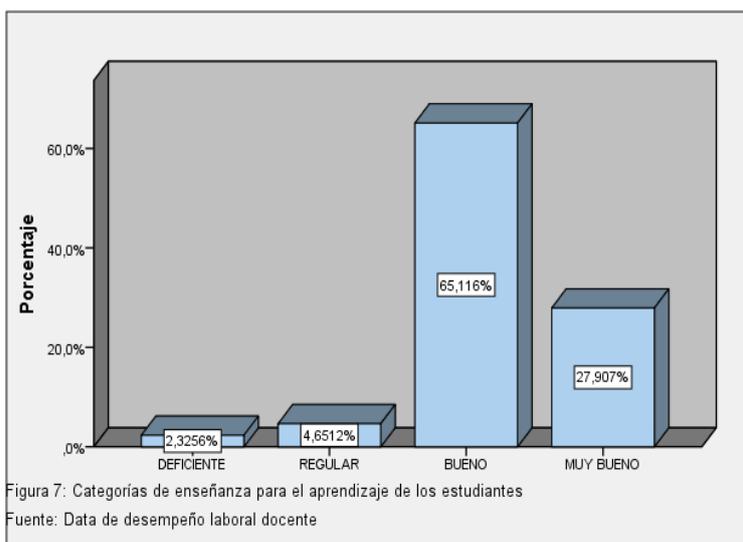
Del cuadro y el gráfico nos muestra que del total de los encuestados existen 25 docentes de las II.EE públicas de secundaria, Palcazu - Pasco que opinan que la preparación para el aprendizaje de sus estudiantes es buena que equivale al 58,1 %, a su vez 18 docentes que opinan que la preparación para el aprendizaje de sus estudiantes es muy buena que equivale al 41,9 %.

Esto indica que más de la mitad de los docentes encuestados opinan que la preparación para el aprendizaje de sus estudiantes es buena porque se tiene el continuo monitoreo del ministerio de educación a través de los programas de semáforo escuela, evaluación censal.

**Tabla 8: Categorías de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2,3	2,3	2,3
	Regular	2	4,7	4,7	7,0
	Bueno	28	65,1	65,1	72,1
	Muy bueno	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de desempeño laboral docente



### Interpretación:

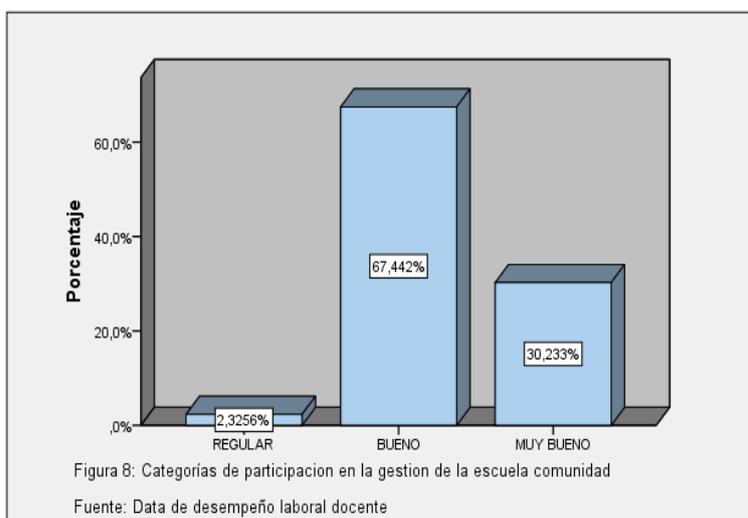
De la tabla y el gráfico muestran que del total de los encuestados, existe 1 docente de las II.EE. públicas de secundaria, Palcazu - Pasco que manifiesta que enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es deficiente que equivale al 2,3 %, también existen 2 docentes que manifiestan que es regular, que equivale al 4,7 %; de igual modo 28 docentes manifiestan que es buena que equivale a 65,1 %, mientras que 12 docentes manifiestan que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es muy buena, que equivale al 27,9 %.

Por la que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes es buena porque ellos aplican enfoques inclusivos, cuenta con clima favorable, mantiene motivado con materiales educativos de su entorno.

**Tabla 9: Categorías de participación en la gestión escuela comunidad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	1	2,3	2,3	2,3
Bueno	29	67,4	67,4	69,8
Muy bueno	13	30,2	30,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de desempeño laboral docente



**Interpretación:**

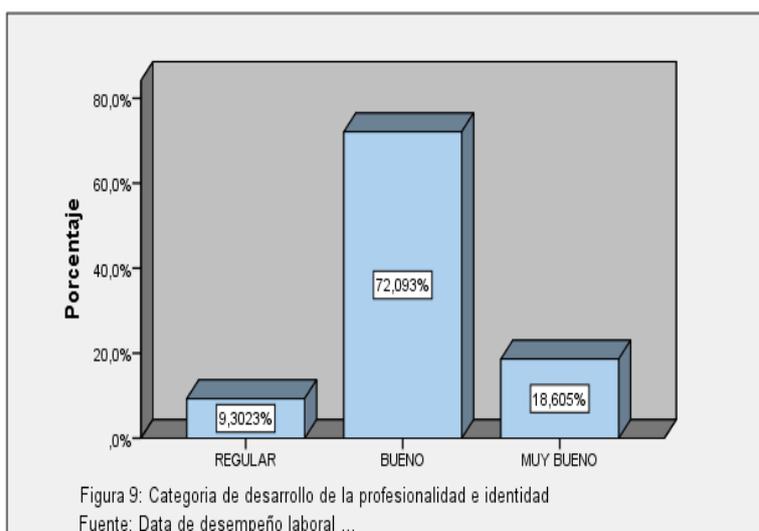
Del total de los encuestados, existe 1 docente de las II.EE públicas de secundaria, Palcazu – Pasco sostiene que la participación de los docentes en la gestión escuela comunidad es regular que equivale al 2,3 %; a su vez 29 docentes sostienen que la participación en la gestión escuela comunidad es buena que equivale al 67,4 %; mientras que 13 docentes manifiestan que es muy buena que equivale al 30,2 %.

Esto indica que más de la mitad de los docentes de las II.EE públicas de secundaria, Palcazu – Pasco manifiestan que su participación en la gestión escuela comunidad es buena porque participan de modo democrático tanto en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, y existen una comunicación fluida entre directivos y docentes, comprometiéndose con los padres del logro de aprendizaje de sus hijos.

**Tabla 10: Categorías de desarrollo de la profesionalidad e identidad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	4	9,3	9,3	9,3
Bueno	31	72,1	72,1	81,4
Muy bueno	8	18,6	18,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de desempeño laboral docente



**Interpretación:**

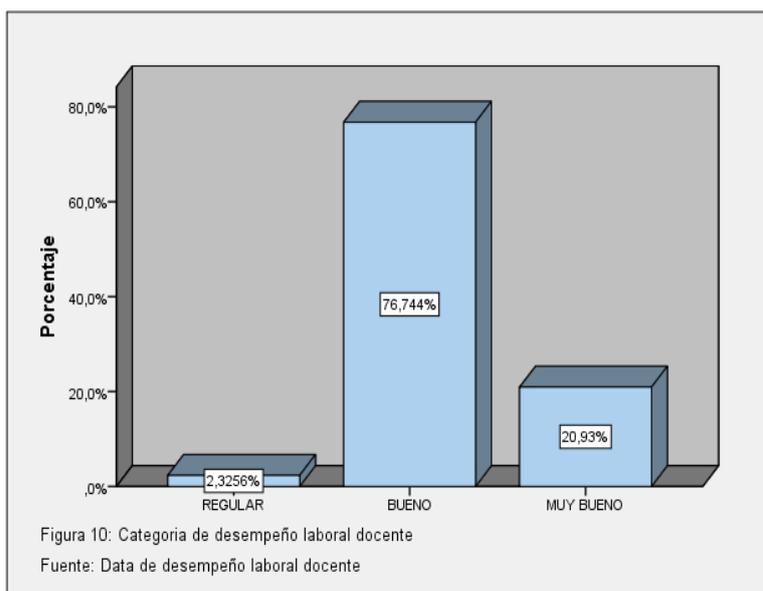
Del total de los encuestados existen 4 docentes de las II.EE. publicas de secundaria, Palcazu - Pasco que manifiestan que el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes es regular que equivale 9,3 %; mientras que 31 docentes manifiestan que es buena que equivale 72,1 % y solo 8 docentes que manifiestan que el desarrollo de la profesionalidad e identidad es muy buena que equivale 18,6 %.

Esto indica que casi las tres cuartas partes de los docentes sostienen que el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes es buena porque, muchos de ellos participan en las capacitaciones, estudio de especialización, post-grado, así mismo participan en la reflexión pedagógica personal y colectiva.

**Tabla 11: Categorías de desempeño laboral docente**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	1	2,3	2,3	2,3
Bueno	33	76,7	76,7	79,1
Muy bueno	9	20,9	20,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de desempeño laboral docente



**Interpretación:**

Del total de los encuestados existe 1 docente de las II.EE. publicas de secundaria, Palcazu - Pasco que manifiestan que el desempeño laboral docente es regular que equivale a 2,3 %; a su vez 33 docentes manifiestan que es buena que equivale 76,7 %; mientras que 9 docentes que equivale 20,9 % manifiestan que el desempeño laboral docente es muy buena.

Esto indica que más de la mitad de los docentes manifiestan que el desempeño laboral docente es bueno porque existen normas educativas que exigen el desempeño laboral docentes en aulas, a nivel institucional y en la comunidad, la existencia de un buen clima institucional.

**Tabla 12: Prueba de normalidad, Kolmogorov - Smirnov para una muestra de clima institucional y de desempeño laboral docente**

		COM	MOT	CONF	PART	CI	PAE	EAE	PGEC	DPI	DLD
N		43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	11,19	12,91	8,98	11,60	44,84	23,28	16,86	14,63	8,21	62,98
	Desviación estándar	1,708	2,793	2,395	1,801	6,786	3,261	3,091	1,826	1,489	6,868
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,247	,234	,295	,176	,172	,140	,181	,123	,188	,106
	Positivo	,125	,134	,176	,162	,114	,098	,105	,123	,184	,070
	Negativo	-,247	-,234	-,295	-,176	-,172	-,140	-,181	-,110	-,188	-,106
Estadístico de prueba		,247	,234	,295	,176	,172	,140	,181	,123	,188	,106
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,002 <sup>c</sup>	,003 <sup>c</sup>	,033 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,102 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

Fuente: Data de clima institucional y desempeño laboral docente

### Interpretación:

En la tabla 12 se presenta los resultados obtenidos de la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicado a las variables de estudio (clima institucional y el desempeño laboral docente) y sus dimensiones.

En vista que los niveles de significancia bilateral obtenidos, en algunos casos son menores a 5%; este valor indica que los datos difieren de la distribución normal; por lo tanto debe considerarse una prueba no paramétrica y en este caso se aplica la prueba de correlación de Rho Spearman para calcular las variables y sus dimensiones.

**Tabla 13: Relaciones entre clima institucional y desempeño laboral docente y dimensiones.**

		PAE	EAE	PGEC	DPI	DLD
Rho de Spearman	COM					
	Coeficiente de correlación	,475 <sup>**</sup>	,208	-,107	,051	,297
	Sig. (bilateral)	,001	,180	,496	,747	,053
	N	43	43	43	43	43
MOT	Coeficiente de correlación	,561 <sup>**</sup>	,546 <sup>**</sup>	,011	-,002	,547 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,942	,988	,000
	N	43	43	43	43	43
CONF	Coeficiente de correlación	,418 <sup>**</sup>	,554 <sup>**</sup>	-,252	-,200	,385 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)	,005	,000	,103	,198	,011
	N	43	43	43	43	43
PART	Coeficiente de correlación	,375 <sup>*</sup>	,490 <sup>**</sup>	-,016	-,225	,374 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)	,013	,001	,917	,146	,014
	N	43	43	43	43	43
C.I.	Coeficiente de correlación	,609 <sup>**</sup>	,543 <sup>**</sup>	-,047	-,142	,527 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,767	,363	,000
	N	43	43	43	43	43

Fuente: Data de clima institucional y desempeño laboral docente

### **Interpretación:**

Existe relación altamente significativa entre clima institucional con preparación para el aprendizaje de los estudiantes ( $r=0,609^{**}$ ), mientras con enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, desempeño laboral docente la relación es moderada ( $r=0,543^{**}$ ;  $r=0,527^{**}$ ; con  $p<0,01$ ); por otra parte con la participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad la relación es muy baja ( $r= -0,047$ ;  $r= -0,142$  con  $p<0.01$ ).

Así mismo existe moderada relación significativa entre comunicación y preparación para el aprendizaje de los estudiantes ( $r = 0,475^{**}$ ), mientras que con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, desempeño laboral docente, la relación fluctúa entre baja y muy baja ( $r=0 ,208$ ;  $r= -0,107$ ;  $r= 0,051$ ;  $r= 0,297$ ).

También existe moderada relación significativa entre motivación con preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, desempeño laboral docente ( $r=0, 561^{**}$ ;  $r= 0, 546^{**}$ ;  $r= 0, 547^{**}$ ), mientras que con participación en la gestión de la escuela comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, existe baja relación significativa ( $r = 0,011= r= -0,002$ ).

De igual modo existe moderada relación significativa entre confianza con preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ( $r=0,418^{**}$ ;  $r=0,554^{**}$ ), del mismo modo existe baja relación significativa con desempeño laboral docente ( $r=0, 385^{*}$ ), mientras que con participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, existe muy baja relación significativa ( $r= -0,252$ ;  $r = -0,200$ ).

También existe moderada relación significativa entre participación con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ( $r= 0,490^{**}$ ), mientras con preparación para el aprendizaje de los estudiantes, desempeño laboral docente la relación es baja ( $r=0,375^{*}$ ;  $r=0,374^{*}$ ), y con participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad la relación es muy baja ( $r= -0,016$ ;  $r= -0,225$ ).

#### IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los trabajos previos de la presente investigación.

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación aceptamos la hipótesis general porque se ha determinado que existe una relación moderada entre las variables clima institucional y desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de  $r = 0,527^{**}$  (Tabla 13), que refleja una correlación moderada entre las variables estudiadas, es decir a un moderado nivel de clima institucional le corresponde un moderado desempeño laboral docente. Todo este cálculo se ha hecho con un Sig. (bilateral) 0,000 equivalente a  $p < 0,01$ .

Estos resultados guardan relación parcialmente con lo que sostiene Aguirre Barreto (2008), quien sostiene que la evaluación docente es individual así como la semejanza en los instrumentos de esta, del mismo modo manifiesta que los profesores a tiempo completo (PTC) en la universidad de Colima se identifica con el predominio administrativo, finalmente concluye que los profesores no tiene cambio en su desempeño laboral pero si hay una intención siempre en cuando se presentan las condiciones de clima. Concuerda con la idea de Arancibia (2007), cuyo trabajo realizado en la Universidad de Valparaíso, en sus resultados indica que el 50% de su muestra presenta un clima insatisfactorio por diferentes motivos: los espacios físicos de la institución que es inadecuado, remuneración ínfimos, escasa o inefectivo comunicación, estos dificultan el buen desempeño laboral de los docentes. También coincide con la investigación de Caligiore / Díaz (2003), sostiene que la relación entre las variables y sus demisiones de su estudio es regular, la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, que fomente la mejora del clima institucional, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones, y consecuentemente mejorará el desempeño de los docentes. En la misma línea coincide con la investigación de Nieves (1997) quien sostiene que en cualquier institución, tal como la educativa, se percibe un ambiente que parece diferenciarla de otras. Es así, que cuando se escucha decir que determinado plantel es “motivacional”,

simplemente, se está referenciando el clima de dicha organización en función a aquella motivación, es que se establece un buen desempeño docente.

Por otro lado coincide parcialmente con los antecedentes nacionales como de Torres Pacheco/Zegarra Ugarte (2015), sostienen que la relación entre clima organizacional y desempeño docente en las II.EE. bolivarianas, fluctúa entre significativa positiva y positiva media o moderada. También concuerda con García Herrera/Segura Agüero (2013), afirman que existe una correlación moderada y muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las II.EE. del distrito de Cajay, pero existe un contraste entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional con la dimensión evaluación de la variable desempeño docente, cuya relación es baja, al respecto debe mejorar. Coincide con Pérez Huamán (2012), sostiene que la relación es media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las II.EE. de la Red N° 1 Pachacutec, del mismo modo muestra una relación media y positiva entre las variables y sus dimensiones. Del mismo modo concuerda con la idea de Monive Hernández (2010), cuyo estudio en la UCP, indican los resultados que están estrechamente relacionados entre las variables clima organizacional y desempeño laboral docente, incluyendo a sus dimensiones, donde concluye la institución debe brindar un ambiente pertinente para mejorar el desempeño laboral docente.

Por otra parte coincide de manera parcial con las investigaciones del ámbito regional como de Berrospi Feliciano (2014), cuya investigación en la I.E. Daniel Alcides Carrión arroja los resultados que existe una relación significativa positiva entre las variables clima organizacional con desempeño docente del área de matemática, agrega que del 100% de los docentes encuestados tienen una óptima satisfacción laboral. Se armoniza con Monroy Rodríguez (2013), sostiene que el clima en las instituciones educativas del distrito de Mollendo es medio o regular, la relación del clima institucional con las dimensiones de desempeño laboral es significativa positiva. Por su parte Unsihuay Hilario (2011), cuya investigación realizada en la UNDAC, indica que existe una relación positiva entre cultura y clima organizacional en los procesos de gestión estratégica, agrega que la cultura y el clima organizacional influyen en las estrategias para gestionar.

**En la hipótesis específica 1;** se señala que el clima institucional tiene una alta relación significativa, con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

en las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a  $r=0,609^{**}$  sig 0,000 (Tabla 13) que refleja una alta correlación positiva; es decir a un alto nivel de clima institucional, le corresponde un alto nivel de preparación para el aprendizaje o a un bajo nivel de clima institucional, le corresponde un bajo nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

**En la hipótesis específica 2;** se señala que el clima institucional tiene una moderada relación significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a  $r=0,543^{**}$  sig 0,000 (Tabla 13) que refleja una correlación moderada positiva es decir a un moderado nivel de clima institucional, le corresponde un moderado nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**En la hipótesis específica 3;** se señala que el clima institucional tiene baja relación significativa, con la participación en la gestión de la escuela comunidad de las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a  $r=-0,047$ , sig 0,767 (Tabla 13) que refleja una baja correlación negativa es decir a un bajo nivel de clima institucional, le corresponde un bajo nivel de participación en la gestión de la escuela comunidad o a un alto nivel de clima institucional, le corresponde un alto nivel de participación en la gestión de la escuela comunidad de las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

**En la hipótesis específica 4;** se señala que el clima institucional tiene baja relación significativa, con el desarrollo de la profesionalidad e identidad en las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a  $r=-0,142$ , sig 0,363 (Tabla 13) que refleja una baja correlación negativa es decir a un bajo nivel de clima institucional, le corresponde un bajo nivel de desarrollo de la profesionalidad e identidad o a un alto nivel de clima institucional, le

corresponde un alto nivel de desarrollo de la profesionalidad e identidad en las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco. Concluyendo se puede decir que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente de las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Se ha logrado determinar que existe una moderada relación significativa directa entre el clima institucional y desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco, ya que se ha obtenido en el coeficiente de correlación de Rho Spearman  $r= 0,527^{**}$  sig 0,000 (Tabla 13), que refleja una correlación moderada entre las variables estudiadas; es decir a un moderado nivel de clima institucional le corresponde un moderado desempeño laboral docente

**Segunda:** Se ha logrado determinar que existe una alta relación significativa directa entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman  $r= 0,609^{**}$  sig 0,000 (Tabla 13). Es decir que, a un alto nivel de clima institucional, le corresponde un alto nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes o a un bajo nivel de clima institucional, le corresponde un bajo nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tercera:** Se ha logrado determinar que existe una moderada relación significativa directa entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman  $r= 0,543^{**}$  sig 0,000 (Tabla 13). Es decir que, a un moderado nivel de clima institucional, le corresponde un moderado nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Cuarta :** Se ha logrado determinar que existe baja relación significativa directa entre las clima institucional y la participación en la gestión de la escuela comunidad en las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman  $r= - 0,047$  sig 0,767 (Tabla 13). Es decir que, a un bajo nivel de clima institucional, le corresponde un bajo nivel de participación en la

gestión de la escuela comunidad o a un alto nivel de clima institucional, le corresponde un alto nivel de participación en la gestión de la escuela comunidad en las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

**Quinta** : Se ha logrado determinar que existe baja relación significativa directa entre las clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman  $r = -0,142$  sig  $0,363$  (Tabla 13). Es decir que, a un bajo nivel de clima institucional, le corresponde un bajo nivel de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente o a un alto nivel de clima institucional, le corresponde un alto nivel de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al director de la Ugel, directores y subdirectores de las instituciones educativas de educación secundaria, Palcazu - Pasco, implementar en las diferentes áreas de las instituciones educativas con equipos en relación entre la comunicación con la participación en la gestión de la escuela comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente que se encuentran en el nivel bajo, ya que se ha determinado baja relación significativa. Esta actividad se podría llevarse a cabo de manera transversal y permanente durante los años venideros.

**Segunda:** A los directores, subdirectores de las instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco, implementar en las diferentes áreas de dichas instituciones, equipos con relación entre la motivación con la gestión de la escuela comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad que se encuentran en el nivel bajo, ya que se ha determinado baja relación significativa. Esta actividad se podría llevarse a cabo de manera continua y sostenible durante los años venideros.

**Tercera:** A los directores, subdirectores y diferentes comités de áreas de las instituciones educativas de secundaria, Palcazu – Pasco, implementar actividades en relación con la confianza para superar la participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad, que tiene baja relación significativa. Esta actividad podría llevarse a cabo de manera sistemática durante los años venideros.

**Cuarta:** A los directores, subdirectores y diferentes comités de áreas de las instituciones educativas de secundaria, Palcazu – Pasco implementar actividades de participación para mejorar participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad, que

tiene baja relación significativa. Esta actividad se podría llevarse a cabo de manera sistemática durante los años venideros.

**Quinta:** A los directores, subdirectores y diferentes comités de áreas de las instituciones educativas de secundaria, Palcazu – Pasco, implementar diversas actividades en relación a clima institucional para mejorar la participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad que tiene baja relación significativa. Esta actividad se podría llevarse a cabo de manera sistemática durante los años venideros.

## VII. REFERENCIAS

- Aguirre Barreto, I. (2007). *Uso de los resultados de la evaluación docente de los profesores de tiempo completo de la Universidad de Colima*. Colima. Recuperado de:  
[http://digeset.ucol.mx/tesis\\_posgrado/pdf/isis\\_daniela\\_aguirre\\_barreto.pdf](http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/pdf/isis_daniela_aguirre_barreto.pdf)
- Álvarez, V. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Lima. Recuperado de:  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez\\_V\\_S/t\\_.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_V_S/t_.pdf)
- Arancibia M., J. (2007). *Clima organizacional como herramienta de gestión*. Recuperado de:  
[http://www.eumed.net/libros\\_gratis/2007a/223/jam.htm](http://www.eumed.net/libros_gratis/2007a/223/jam.htm)
- Beltrán, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: Consideraciones desde el enfoque por competencias*. Recuperado de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/Barriga\\_rr.pdf;jsessionid=7A4951D8A94F2449486B41008640DB68?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/Barriga_rr.pdf;jsessionid=7A4951D8A94F2449486B41008640DB68?sequence=1)
- Berrosipi Feliciano, J. (2014). *Clima organizacional en el desempeño docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco*. Pasco: UNDAC.
- Caligori Corrales, I. & Díaz Sosa, J. (2003). *Clima organizacional y desempeño de los docentes de la Universidad de los Andes-ULA*. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Carrillo de Arellano, N. (2011). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Caracas: Universidad Pedagógica experimental Libertador. Recuperado de:  
<http://es.slideshare.net/nelsycarrillo/tcnica-de-observacin>
- Centro de investigación y Servicios educativos. (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: PUCP.
- Díaz, F. (2006). *Método para evaluar la práctica docente*. Madrid: Praxis Madrid. Recuperado de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/Barriga\\_rr.pdf;jsessionid=7A4951D8A94F2449486B41008640DB68?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/Barriga_rr.pdf;jsessionid=7A4951D8A94F2449486B41008640DB68?sequence=1)

- DRE - P. (2016). Proyecto Educativo Regional de Pasco. Pasco. Recuperado de:  
<http://www.drepasco.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/per-pasco-2016-2021.pdf>
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio - Universidad de Ciencias Aplicadas. Recuperado de:  
<http://www.monografias.com/trabajos81/analisis-espejo-lider-david-fishman/analisis-espejo-lider-david-fishman2.shtml>
- García Herrera, G. & (2013.). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay*. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia\\_Segura\\_tesis\\_maestria\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1)
- Hernández Sampieri, R. &. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hurtado Fernández, H. (2015.). *Clima organizacional y su relación con la calidad educativa en la escuela de infantería del ejército*. Lima. Recuperado de:  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/313/TM%202701%20H1.pdf?sequence=1>
- Litwin, G. &. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University. Recuperado de:  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1189/1/2012\\_Mendoza\\_Clima%20organizacional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20del%20tercero%20de%20secundaria%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1189/1/2012_Mendoza_Clima%20organizacional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20del%20tercero%20de%20secundaria%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla.pdf)
- Martí, B. (s.f.). *Relaciones humanas*. Recuperado de:  
<http://www.monografias.com/trabajos5/relhuman/relhuman.shtml>
- Martin Bris, M. (1999). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Madrid-España. Recuperado de:  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012\\_P%C3%A9rez\\_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20d](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20d)

[e%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf](#)

Martínez Bencardino, C. (2002). *Estadística y muestreo*. Bogotá: Freelibros.  
Recuperado de:

[http://www.academia.edu/16481112/Estad%C3%ADstica\\_y\\_muestreo\\_13va\\_Edici%C3%B3n\\_-\\_Ciro\\_Mart%C3%ADnez\\_Bencardino\\_Freelibros\\_Org](http://www.academia.edu/16481112/Estad%C3%ADstica_y_muestreo_13va_Edici%C3%B3n_-_Ciro_Mart%C3%ADnez_Bencardino_Freelibros_Org)

Medina Rondan, A. (2010). *Relación entre clima institucional y la percepción del desempeño docente en una institución educativa de Ventanilla*. Lima: unmsm.

Ministerio de educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima.  
Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Montenegro, I. (2005). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.

Monrroy Rodriguez, V. (2013). *Liderazgo directivo y su influencia con el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Mollendo*. Pasco: Undac.

Munive Hernández, G. (2010). *Clima organizacional, evaluación y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes*. Lima. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/maestriaeducacion/2010/04/19/sustentacion-de-tesis-de-gisella-munive-hernandez/>

Nieves E., F. (1997). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi, Aragua-Venezuela*. Aragua. Recuperado de: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/3697>

Olivero, N. (2007). *Revista Iberoamericana de Educación (OEI)*. Recuperado de: [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13159/1/Suarez\\_Campoverde\\_Mirta\\_Esperanza.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13159/1/Suarez_Campoverde_Mirta_Esperanza.pdf)

Onnetto, F. (2008.). *Clima educativo y pronóstico de violencia: Condiciones de la convivencia escolar*. Buenos Aires: Prentice Hall.

PER, P. (2016). *Proyecto Educativo Regional de Pasco*. Pasco: Dirección Regional de Pasco. Recuperado de: <http://www.drepasco.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/per-pasco-2016-2021.pdf>

- Pérez Huamán, Y. (2012.). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec-Ventanilla*. Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012\\_Pérez\\_Relación%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_Pérez_Relación%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe)
- Ponce, Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1>
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional*. México: Printice Hall Hispanoamericana. Recuperado de: <http://www.farem.unan.edu.ni/investigacion/wp-content/uploads/2015/05/67-Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins.pdf>
- Torres Pacheco, E. (2015.). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno*. Recuperado de: <http://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/66/69>
- UNESCO. (2008). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. OREALC. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146545s.pdf>
- Unsihuay Hilario, F. (2011). *La cultura y clima organizacional en los procesos de gestión estratégica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión*. Pasco: UNDAC.
- Valdez, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y educación.
- Vara, A. (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa*. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Lima: Universidad San Martín de Porres. Recuperado de: [www.aristidesvara.net](http://www.aristidesvara.net), pág. 221, 223
- Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización: La conducta humana en las organizaciones*. Barcelona-España: Herder.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación**

**TÍTULO:** “Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco”.

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>“Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco”.</p>	<p>¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.</p> <p><b>Específicos:</b> <b>O.E. 1.</b> Describir la relación que existe entre clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco. <b>O.E. 2.</b> Identificar la relación que existe entre clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, desde la perspectiva docente en Instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco. <b>O.E. 3.</b> Precisar la relación que existe entre clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad desde la perspectiva docente en instituciones educativas publicas de</p>	<p><b>Hi:</b> El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.</p> <p><b>H0:</b> El clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.</p>

				secundaria, Palcazu – Pasco.  <b>O.E. 4.</b> Establecer la relación que existe entre clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.	
VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	ANÁLISIS PROCESAMIENTO Y DE LOS DATOS
VI: Clima institucional	<p><b>Comunicación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación / traslado de información.</li> <li>- Rapidez / agilidad</li> <li>- Respeto</li> <li>- Aceptación</li> <li>- Espacios y horarios</li> </ul> <p><b>Motivación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Prestigio</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Motivación</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul> <p><b>Confianza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Confianza</li> <li>- Sinceridad</li> <li>- Respeto de espacios</li> <li>- Buen trato</li> </ul> <p><b>Participación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El profesorado propicia participación.</li> <li>- Participación activa.</li> <li>- Equipo de trabajo.</li> </ul>	<p><b>Tipo de estudio:</b></p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>Diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional. El grafico es el siguiente:</p> 	<p><b>Método:</b></p> <p>Hipotético – deductivo.</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta, técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo.</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario de clima institucional y cuestionario de</p>	<p>La población está conformada por un total 43 docentes de instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.</p> <p>La muestra es seleccionada por conveniencia e interés del investigador, considerando a toda la población de estudio, con un total de 43 docentes de instituciones educativas públicas de secundario, Palcazu – Pasco.</p>	<p>Los datos recolectados para la contrastación de las hipótesis, en que se obtienen los grados de asociación entre las variables clima institucional con desempeño laboral docente y con sus dimensiones, se procesaron, pero previamente se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para en función de su nivel de significancia bilateral, determinar si se usa Pearson o Rho Spearman. Para la investigación se usó Rho Spearman (Porque algunos sig. Bilateral</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coadyuvar.</li> <li>- Coordinación.</li> </ul>		desempeño docente	laboral	$<0.05$ ).
VD: Desempeño laboral docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Preparación para el aprendizaje.</b></li> <li>- Elaboración de PA. Unidades y sesiones de aprendizajes.</li> <li>- Característica personal del estudiante.</li> <li>- Característica cultural del estudiante.</li> <li>- Característica material del estudiante.</li> <li>- Características de capacidades.</li> <li>- Capacidades cognitivas del estudiante.</li> <li>- Conocimientos actualizados.</li> <li>- Contenidos disciplinares.</li> <li>- Utilización de materiales didácticos.</li> <li>- Manejo de estrategias de enseñanza.</li> <li>- Evaluación de aprendizajes</li> <li>- <b>Enseñanza para el aprendizaje:</b></li> <li>- Expectativas de aprendizaje</li> <li>- Clima favorable</li> <li>- Motivación permanente</li> <li>- Estrategias metodológicas</li> <li>- Evaluación permanente</li> <li>- Recursos didácticos</li> </ul>	<p>M = Es la muestra donde se realiza el estudio, es decir 43 docentes de instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.</p> <p><math>O_1</math> = clima institucional</p> <p><math>O_2</math> = desempeño laboral</p> <p>r= Coeficiente de correlación entre las variables estudiadas</p>			

	<p>pertinentes</p> <p>Utilización de instrumentos variados</p> <p>Desafío de aprendizaje</p> <p><b>Participación en la gestión de la escuela comunidad:</b></p> <p>Participación en la gestión</p> <p>Comunicación con diversos actores</p> <p>Participación en el reajuste del PEI</p> <p>Ejecución del PEI</p> <p>Evaluación del PEI</p> <p>Tolerancia de características</p> <p>Reuniones con padres de familia</p> <p><b>Desarrollo de la profesionalidad e identidad:</b></p> <p>Actualizaciones y capacitaciones</p> <p>Reflexión de la práctica pedagógica personal</p> <p>Reflexión pedagógica de sus pares</p> <p>Implementación de políticas educativas</p>				
--	---	--	--	--	--

**ANEXO 2: Instrumentos**  
**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL**

Nombres:.....

I.E.:..... Especialidad:..... Nivel:.....

Condición: Nombrado  Contratado:  Edad: ..... Género: .....

Estimado docente:

Agradecemos su contribución por su aporte en la Investigación de Título: **“Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco”**, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. El tiempo de duración es de 15 minutos
4. Marque con un aspa solo uno de los cuadros de cada pregunta

ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
	No	Pocas Veces	Muchas Veces	Si
D1: Comunicación				
1. ¿Percibes que tus colegas docentes se comunican constantemente en la Institución Educativa donde laboras?				
2. ¿Observas en tus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa?				
3. ¿Consideras que tus colegas docentes aceptan las propuestas de los miembros jerárquicos de la Institución Educativa?				
4. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes aceptan la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa?				
5. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa?				
D2: Motivación				
6. ¿Considera Usted que tus colegas docentes se sienten satisfechos laborar en su Institución Educativa?				
7. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes son estimulado por su labor destacada en la Institución Educativa?				
8. ¿Considera Usted que tus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa?				
9. ¿Observa Usted que tus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa?				
10. ¿Considera Usted que tus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa?				

11. ¿Considera Usted que en tus colegas docentes existe un alto grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?				
<b>D3: Confianza</b>				
12. ¿Se percata Usted que en tus colegas docentes existe alto grado de confianza en la Institución Educativa?				
13. ¿Considera Usted que en tus colegas docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa?				
14. ¿Observa Usted que en tus colegas docentes existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?				
15. ¿Percibe Usted que en tus colegas docentes existe un buen trato amical entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa?				
<b>D4: Participación</b>				
16. ¿Considera Usted que tus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la institución Educativa?				
17. ¿Percibe Usted que en tus colegas docentes propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la institución Educativa?				
18. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes se inclina a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa?				
19. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes coadyuvan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa?				
20. ¿Considera Usted que tus colegas docentes tiene una buena coordinación en la Institución Educativa?				

Leyenda	
No	0
Pocas Veces	1
Muchas Veces	2
Si	3

Muchas gracias por su colaboración

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Nombres:.....

I.E.:..... Especialidad:..... Nivel:.....

Condición: Nombrado  Contratado:  Edad:..... Género: .....

**Estimados(as) docentes:** El presente instrumento tiene como objetivo analizar el nivel de desempeño docente, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación cuyo título “Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco”, serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad al responder. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar, es lo que se pide que se conteste. El tiempo de duración es de 20 minutos.

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y elija la opción que más se acerque a su desempeño como docente, marcando con un X en uno de los cuadros.

ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
	No	Pocas Veces	Muchas Veces	Sí
D1 : Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes				
1. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes elabora su programa anual, unidad y sesiones de aprendizajes con enfoque intercultural e inclusivo?				
2. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes conoce las principales características personales de estudiantes de la Institución Educativa?				
3. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes conoce las principales características culturales de sus estudiantes?				
4. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes conoce las principales características de los materiales de estudio que cuenta sus estudiantes?				
5. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes conoce las principales características de las capacidades de sus estudiantes?				
6. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes?				
7. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes tiene dominio en los contenidos pedagógicos?				
8. ¿Observa Usted que tus colegas docentes tiene dominio en los contenidos disciplinares?				
9. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes utiliza de manera pertinente los materiales pedagógicos en su labor académico?				
10. ¿Considera Usted que tus colegas docentes domina estrategias en el proceso enseñanza aprendizaje?				

11. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes evalúa los procesos de aprendizajes de sus estudiantes?				
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes				
12. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes conduce el proceso de enseñanza aprendizaje con enfoque inclusivo y diversificado?				
13. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes intercede para crear el clima favorable en el aprendizaje de sus estudiantes?				
14. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes mantiene motivado de manera permanente a sus estudiantes?				
15. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes tiene dominio en el manejo de estrategias metodológicas en su labor académica?				
16. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes propicia la evaluación permanente en sus estudiantes?				
17. ¿Observa Usted que tus colegas docentes utiliza recursos didácticos pertinentes y relevantes en la enseñanza?				
18. ¿Considera Usted que tus colegas docentes utiliza instrumentos con criterios variados para facilitar el logro de aprendizaje?				
19. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes desafía el proceso de aprendizaje al considerar aspectos que es necesario superar?				
D3: Participación en la gestión de la escuela comunidad				
20. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes participa en la gestión de la Institución Educativa de modo democrático?				
21. ¿Observa Usted que tus colegas docentes emplea comunicación fluida con diversos actores educativos?				
22. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes participa con frecuencia en el reajuste del Proyecto Educativo Institucional?				
23. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes participa en la ejecución del Proyecto Educativo Institucional?				
24. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes participa en la evaluación del Proyecto Educativo Institucional?				
25. ¿Observa Usted que tus colegas docentes tolera las características peculiares de la comunidad donde ejerce su labor?				
26. ¿Observa Usted que tus colegas docentes compromete a las familias para el logro de buenos resultados de aprendizajes de sus hijos?				
D4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad				
27. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes participa en capacitaciones y actualizaciones permanentes?				
28. ¿Observa Usted que tus colegas docentes reflexiona sobre su desempeño profesional y práctica pedagógica?				
29. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes reflexiona sistemáticamente sobre práctica pedagógica de los trabajos grupales?				
30. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes participa en el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional?				

Leyenda	
No	0
Pocas Veces	1
Muchas Veces	2
Si	3

Muchas gracias por su colaboración

### ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE CLIMA INSTITUCIONAL

2. **OBJETIVO** : Determinar el dominio de clima institucional

3. **DIRIGIDO A** : Docentes

4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Polo Francisco Alejandro

5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.

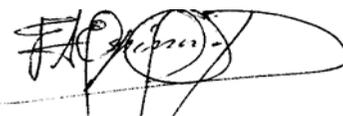
6. **VALORACIÓN:**

Bueno ( )

Regular ( )

Deficiente ( )

7. **RECOMENDACIONES FINALES:** .....



**FIRMA DEL EVALUADO**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE CLIMA INSTITUCIONAL
2. **OBJETIVO** : Determinar el dominio de clima institucional
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** :
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** :
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (  )
- Regular (  )
- Deficiente (  )

7. **RECOMENDACIONES FINALES:** .....

  
Mg. Juan Carlos Callupe Cornejo  
GESTIÓN PÚBLICA

**FIRMA DEL EVALUADOR**

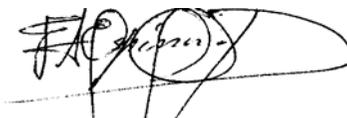
### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE CLIMA INSTITUCIONAL
2. **OBJETIVO** : Determinar el dominio de clima institucional
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Barrios Valer Edwin
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor
6. **VALORACIÓN:**  
Bueno (  )  
Regular (  )  
Deficiente (  )
7. **RECOMENDACIONES FINALES:** ES APLICABLE

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

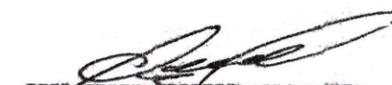
1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de desempeño docente
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Polo Francisco Alejandro
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor
6. **VALORACIÓN:**  
  
Bueno ( )  
Regular ( )  
Deficiente ( )
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



**FIRMA DEL EVALUADOR**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de desempeño docente
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** :
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** :
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (  )
- Regular (  )
- Deficiente (  )
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**

  
Mg. Juan Carlos Callupe Cornejo  
GESTIÓN PÚBLICA

FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de desempeño docente
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Barrios Valer Edwin
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor
6. **VALORACIÓN:**  
Bueno ( *X* )  
Regular ( )  
Deficiente ( )
7. **RECOMENDACIONES FINALES:** *ES APLICABLE* .....

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

### ANEXO 4: Datos de variables y dimensiones

Data de clima institucional																									
N°	Comunicación						Motivación							Confianza					Participación					V1	
i	x1	x2	x3	x4	x5	suma	X6	X7	X8	X9	x10	x11	suma	x12	x13	x14	x15	suma	x16	X17	X18	X19	x20	suma	
1	1	3	1	3	1	9	3	1	1	1	0	1	7	3	2	2	1	8	1	2	2	2	2	9	33
2	1	0	1	2	3	7	2	2	2	2	2	1	11	1	2	2	3	8	1	2	3	2	2	10	36
3	2	3	3	3	3	14	2	2	2	0	0	0	6	0	0	1	0	1	1	3	2	2	2	10	31
4	1	2	1	2	1	7	1	0	1	2	1	3	8	1	3	3	2	9	1	1	3	2	3	10	34
5	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	12	53
6	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	1	2	14	2	3	2	3	10	3	3	3	3	3	15	51
7	2	3	3	3	1	12	2	0	3	3	3	3	14	3	2	3	3	11	3	3	2	3	2	13	50
8	2	1	2	3	2	10	3	1	2	3	3	3	15	3	2	3	2	10	3	3	3	3	3	15	50
9	2	3	2	1	2	10	2	3	2	1	3	3	14	2	3	2	3	10	3	1	3	2	3	12	46
10	3	0	1	2	3	9	3	2	3	2	3	3	16	2	3	2	3	10	3	2	3	3	3	14	49
11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	3	15	2	2	3	2	9	0	2	2	3	3	10	52
12	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	2	3	16	1	3	3	3	10	3	2	3	3	2	13	52
13	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	3	3	16	2	3	3	2	10	3	3	2	2	3	13	53
14	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	3	2	16	3	3	2	3	11	3	3	2	3	3	14	53
15	1	3	2	3	3	12	3	3	3	2	3	2	16	2	3	3	3	11	2	2	2	3	2	11	50
16	2	3	3	3	3	14	2	3	3	1	3	3	15	3	2	3	3	11	2	3	3	2	3	13	53
17	2	3	2	0	1	8	3	2	3	2	3	2	15	3	2	1	2	8	3	1	2	3	3	12	43
18	1	2	1	2	3	9	1	0	1	2	1	3	8	1	3	2	3	9	1	1	3	0	3	8	34
19	2	3	1	2	3	11	2	1	2	0	0	2	7	0	0	1	0	1	1	3	2	1	2	9	28
20	3	3	2	2	3	13	3	2	3	2	2	3	15	2	3	3	1	9	3	2	3	2	3	13	50
21	2	3	2	3	2	12	3	2	1	2	1	2	11	3	1	2	3	9	2	3	1	3	3	12	44

22	3	1	3	2	3	12	0	3	1	2	2	3	11	2	3	2	3	10	1	2	3	3	2	11	44
23	3	3	2	2	3	13	1	3	2	2	3	3	14	2	3	3	2	10	3	3	3	2	3	14	51
24	2	1	3	3	3	12	2	3	2	3	3	2	15	3	1	3	2	9	3	3	2	0	2	10	46
25	2	3	3	2	1	11	2	3	0	3	2	3	13	2	2	3	2	9	0	2	2	3	3	10	43
26	2	3	2	1	3	11	3	1	3	2	3	2	14	3	3	2	3	11	3	3	2	3	3	14	50
27	2	3	1	2	3	11	2	1	2	0	3	2	10	0	3	1	0	4	1	3	2	1	2	9	34
28	2	3	1	3	2	11	3	1	3	2	3	2	14	2	3	3	3	11	2	1	2	3	2	10	46
29	1	3	2	2	3	11	3	2	1	2	2	3	13	1	3	3	1	8	3	2	3	2	3	13	45
30	3	1	2	2	3	11	0	3	3	2	2	3	13	2	3	2	3	10	1	2	3	2	3	11	45
31	2	3	2	1	3	11	2	3	3	2	3	1	14	3	3	1	2	9	3	2	3	2	3	13	47
32	2	3	2	3	3	13	2	3	1	3	3	2	14	3	3	2	3	11	3	2	2	3	3	13	51
33	2	3	2	0	1	8	3	2	2	1	3	2	13	3	1	2	1	7	3	1	2	3	3	12	40
34	1	3	2	2	3	11	3	2	3	2	1	3	14	2	3	3	1	9	3	2	3	2	3	13	47
35	2	1	3	2	3	11	1	3	2	3	3	3	15	3	1	3	2	9	3	3	2	1	2	11	46
36	2	1	3	2	3	11	2	3	2	3	3	2	15	3	1	3	2	9	3	3	2	0	2	10	45
37	2	3	1	2	3	11	2	1	2	0	3	2	10	0	3	1	0	4	1	3	2	1	2	9	34
38	3	1	3	2	3	12	0	3	1	2	2	3	11	3	3	2	3	11	1	2	3	1	3	10	44
39	2	3	1	2	3	11	1	0	1	2	1	3	8	1	3	2	3	9	1	1	3	2	3	10	38
40	3	1	2	3	3	12	0	3	1	2	3	3	12	1	3	2	3	9	1	2	3	2	3	11	44
41	3	1	2	2	3	11	0	3	3	2	2	3	13	2	3	2	3	10	1	2	3	2	3	11	45
42	2	3	2	1	3	11	2	3	3	2	3	1	14	3	3	1	2	9	3	2	3	2	3	13	47
43	2	3	2	3	3	13	2	3	1	3	3	2	14	3	3	2	3	11	3	2	2	3	3	13	51

### Data de desempeño laboral docente

N°	Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes												Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes									Participación en la gestión de la escuela comunidad							Desarrollo de la profesionalidad e identidad					V2	
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	suma	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	suma	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	suma	x27	x28	x29	x30		suma
1	1	3	1	3	1	3	2	2	3	0	1	20	2	2	3	1	3	2	2	1	16	2	3	3	2	3	2	3	18	1	2	3	3	9	63
2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	25	3	2	3	1	1	3	3	2	18	3	3	2	3	2	3	1	17	3	3	2	3	11	71
3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	0	1	22	2	1	3	1	1	2	2	1	13	2	3	3	2	3	2	3	18	1	2	3	3	9	62
4	1	2	1	2	1	3	0	1	2	1	3	17	1	3	3	2	1	1	3	2	16	3	1	1	1	3	2	1	12	1	1	2	1	5	50
5	3	1	0	2	3	1	3	2	3	3	2	23	3	2	3	3	2	3	2	2	20	2	2	2	2	3	2	1	14	1	2	2	2	7	64
6	2	3	1	3	2	1	3	3	2	1	2	23	2	1	2	3	1	3	1	1	14	3	1	1	2	3	1	2	13	3	3	1	1	8	58
7	1	3	1	2	1	1	0	2	2	1	3	17	1	2	3	1	3	1	2	2	15	2	1	1	2	1	2	1	10	1	0	1	2	4	46
8	2	1	1	3	2	2	1	2	3	3	3	23	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	3	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	8	69
9	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	24	2	3	2	3	3	1	3	2	19	3	2	3	3	2	1	3	17	3	2	1	3	9	69
10	1	0	2	2	1	3	1	3	2	1	3	19	2	2	2	1	3	2	3	1	16	3	2	2	3	3	1	2	16	2	2	2	2	8	59
11	2	3	0	2	2	1	3	3	2	2	3	23	2	2	3	2	0	2	2	1	14	3	3	1	3	2	2	3	17	3	1	2	1	7	61
12	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	27	2	3	2	3	2	2	3	2	19	2	2	3	3	2	2	1	15	3	2	2	3	10	71
13	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	30	3	2	2	3	3	2	3	3	21	3	3	2	2	2	3	3	18	2	2	3	3	10	79
14	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	27	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	1	3	2	1	3	3	16	3	1	2	1	7	72
15	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	28	2	3	3	3	2	2	2	1	18	2	3	1	2	1	1	1	11	3	3	2	3	11	68
16	3	3	3	1	3	2	3	2	1	1	3	25	2	1	3	3	2	1	3	2	17	1	3	2	1	3	2	1	13	3	2	1	3	9	64
17	2	3	0	0	1	1	2	3	2	3	2	19	3	2	1	2	3	1	2	3	17	3	2	3	2	3	2	1	16	3	1	2	1	7	59
18	3	2	2	3	2	1	0	1	1	1	3	19	0	3	2	3	1	1	3	0	13	3	2	3	1	3	1	3	16	1	2	3	3	9	57
19	2	3	1	2	3	2	1	2	0	1	2	19	0	0	1	0	1	1	2	1	6	2	1	2	2	2	3	1	13	0	3	2	2	7	45
20	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	29	2	3	3	1	3	2	3	2	19	3	3	2	2	2	3	2	17	1	2	3	2	8	73
21	2	2	2	3	2	2	2	0	2	1	2	20	3	1	0	3	2	3	1	2	15	3	3	1	2	2	1	2	14	1	3	2	2	8	57
22	3	1	1	2	3	0	3	1	2	2	3	21	2	3	2	3	1	2	3	3	19	2	2	1	1	2	2	3	13	2	3	2	1	8	61
23	2	3	3	1	3	2	3	2	1	3	2	25	2	2	3	2	3	1	1	2	16	3	2	1	2	3	2	1	14	3	2	1	2	8	63

24	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	25	3	1	3	2	3	3	2	0	17	2	3	1	2	3	1	1	13	3	2	2	3	10	65
25	2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	23	2	2	3	2	0	2	2	3	16	3	2	1	3	3	1	1	14	3	2	3	2	10	63
26	2	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	25	3	3	2	3	3	1	2	3	20	2	1	1	3	1	3	2	13	2	2	2	1	7	65
27	1	3	1	2	1	2	1	2	0	3	2	18	0	1	1	0	1	3	3	1	10	2	1	3	3	1	2	3	15	2	2	2	2	8	51
28	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	25	2	3	3	3	2	1	2	3	19	2	3	1	1	2	3	2	14	1	2	0	3	6	64
29	1	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	24	1	3	3	1	3	2	3	2	18	3	2	2	2	3	1	3	16	1	2	3	3	9	67
30	3	0	3	2	3	0	3	3	2	2	3	24	1	3	2	3	1	2	3	1	16	3	2	2	1	1	1	2	12	2	2	2	2	8	60
31	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	1	26	3	3	1	2	3	2	3	2	19	3	3	1	2	2	2	1	14	3	1	2	2	8	67
32	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	27	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	2	3	1	3	1	2	15	3	2	1	2	8	71
33	1	3	1	0	1	2	3	2	1	3	1	18	3	1	3	1	3	1	2	3	17	3	1	2	2	2	3	1	14	3	1	2	3	9	58
34	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	3	25	2	3	3	2	3	1	3	0	17	3	2	3	0	2	1	3	14	2	2	1	2	7	63
35	2	1	2	2	3	1	3	2	3	3	3	25	3	1	3	2	3	3	2	1	18	2	1	3	1	2	3	3	15	2	3	2	1	8	66
36	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	26	3	1	3	2	3	3	2	0	17	2	2	1	2	1	2	3	13	3	2	3	3	11	67
37	2	3	2	2	3	2	1	2	0	3	2	22	0	3	1	0	1	3	2	1	11	2	2	1	2	2	3	2	14	3	1	3	3	10	57
38	3	1	3	2	3	0	3	1	2	2	3	23	3	3	2	3	1	2	3	1	18	3	2	3	2	1	2	2	15	1	2	3	3	9	65
39	2	3	2	2	3	1	0	1	2	1	3	20	1	3	2	3	1	1	3	2	16	3	3	2	1	2	3	1	15	3	1	2	2	8	59
40	3	1	2	3	3	0	3	1	2	3	3	24	1	3	2	3	1	2	3	2	17	3	3	2	1	2	3	1	15	0	3	2	1	6	62
41	3	2	2	3	3	2	3	0	3	3	2	26	2	3	2	3	2	2	2	2	18	3	2	2	2	0	3	3	15	2	3	2	1	8	67
42	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	24	1	3	3	2	1	2	3	2	17	1	2	3	2	1	2	3	14	2	1	3	2	8	63
43	3	2	2	3	3	2	3	0	3	3	2	26	2	3	2	3	2	2	2	2	18	3	2	2	2	0	3	3	15	2	3	2	1	8	67

## ANEXO 5: Validez con análisis factorial confirmatorio

### Validez de clima institucional

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	.550
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado 414,306
GI	190
Sig.	.000

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
	1	4,089	20,444	20,444	4,089	20,444	20,444	3,080	15,401
2	2,999	14,995	35,439	2,999	14,995	35,439	2,987	14,937	30,338
3	2,584	12,922	48,361	2,584	12,922	48,361	2,860	14,299	44,637
4	2,007	10,036	58,397	2,007	10,036	58,397	2,752	13,760	58,397
5	1,426	7,132	65,529						
6	1,158	5,789	71,319						
7	1,065	5,324	76,643						
8	,907	4,533	81,176						
9	,756	3,778	84,955						
10	,623	3,113	88,067						
11	,468	2,341	90,409						
12	,388	1,941	92,349						
13	,364	1,820	94,169						
14	,274	1,372	95,541						
15	,239	1,193	96,734						
16	,189	,947	97,681						
17	,148	,742	98,423						
18	,132	,658	99,081						
19	,114	,568	99,650						
20	,070	,350	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

<b>Matriz de componente rotado<sup>a</sup></b>				
	Componente			
	1	2	3	4
i9	,841			
i14	,783			
i15	,605			
i3	,514			
i11	,497			
i16		,754		
i10		,679		
i8		,658		
i7		,584		
i12		,559		
i17		,319		
i13			,716	
i20			,676	
i18			,645	
i4				,104
i6				-,763
i5				,692
i2				-,632
i1				,573
i19				-,500

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

### Validez de desempeño laboral docente

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,514
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado 540,349
	GI 435
	Sig. ,000

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,228	14,093	14,093	4,228	14,093	14,093	3,571	11,904	11,904
2	3,345	11,149	25,241	3,345	11,149	25,241	3,257	10,856	22,760
3	2,624	8,748	33,989	2,624	8,748	33,989	3,036	10,121	32,882
4	2,194	7,313	41,302	2,194	7,313	41,302	2,526	8,421	41,302
5	2,111	7,037	48,339						
6	1,759	5,862	54,201						
7	1,665	5,549	59,750						
8	1,510	5,035	64,785						
9	1,361	4,536	69,320						
10	1,198	3,992	73,313						
11	1,158	3,861	77,174						
12	,845	2,816	79,990						
13	,776	2,585	82,575						
14	,759	2,529	85,104						
15	,643	2,143	87,248						
16	,576	1,920	89,168						
17	,535	1,783	90,951						
18	,428	1,425	92,376						
19	,370	1,232	93,608						
20	,315	1,048	94,657						
21	,290	,968	95,624						
22	,255	,850	96,474						
23	,228	,759	97,233						
24	,178	,594	97,827						
25	,151	,502	98,329						
26	,127	,424	98,753						
27	,112	,375	99,128						
28	,101	,338	99,466						
29	,083	,278	99,744						
30	,077	,256	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado <sup>a</sup>				
	Componente			
	1	2	3	4
i12	,821			
i7	,746			
i9	,628			
i5	,508			
i10	,495			
i27	,472			
i4		,676		
i28		,635		
i2		-,558		
i17		,508		
i8		-,446		
i16		-,442		
i6		-,437		
i26		,386		
i18			,785	
i13			,634	
i11			,605	
i3			,569	
i1			,545	
i23				,154
i22				,114
i30				,769
i19				-,520
i15				-,455
i29				,407
i21				,404
i24				,394
i14				,338
i25				-,324
i20				-,302

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

**ANEXO 6: Fiabilidad de instrumentos**
**Fiabilidad de clima institucional**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>721</b>	20

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	42,63	42,525	,236	,714
i2	42,30	45,168	-,101	,748
i3	42,65	40,661	,403	,702
i4	42,51	43,637	,052	,729
i5	42,09	43,610	,067	,727
i6	42,65	42,709	,086	,731
i7	42,49	38,208	,434	,695
i8	42,56	40,586	,307	,708
i9	42,74	38,671	,528	,689
i10	42,40	37,911	,505	,688
i11	42,30	42,121	,214	,716
i12	42,60	37,435	,530	,685
i13	42,23	40,802	,286	,710
i14	42,42	40,392	,420	,700
i15	42,47	38,255	,454	,693
i16	42,56	36,681	,567	,680
i17	42,44	43,205	,114	,723
i18	42,21	44,408	,012	,727
i19	42,53	40,445	,315	,708
i20	42,02	43,023	,243	,715

## Fiabilidad de desempeño laboral docente

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,573	30

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	60,84	44,044	,278	,553
i2	60,70	48,502	-,169	,606
i3	61,23	42,849	,310	,546
i4	60,84	46,711	-,021	,585
i5	60,56	42,300	,410	,536
i6	61,21	45,693	,055	,577
i7	60,72	39,777	,475	,517
i8	61,05	46,998	-,051	,590
i9	61,00	41,619	,434	,531
i10	60,74	42,671	,291	,547
i11	60,58	46,916	-,020	,581
i12	60,98	40,071	,514	,516
i13	60,72	43,777	,226	,556
i14	60,65	45,137	,136	,567
i15	60,84	42,520	,295	,546
i16	60,95	42,950	,250	,552
i17	61,02	44,833	,175	,563
i18	60,58	46,059	,085	,572
i19	61,21	44,598	,140	,567
i20	60,42	46,202	,077	,572

i21	60,84	43,187	,351	,545
i22	61,02	45,642	,078	,574
i23	61,07	46,638	,001	,580
i24	60,95	48,998	-,214	,607
i25	60,93	46,733	-,017	,583
i26	60,98	45,071	,114	,570
i27	60,91	43,658	,213	,558
i28	61,00	45,476	,115	,569
i29	60,93	46,352	,030	,578
i30	60,86	45,694	,079	,573

---

---

**ANEXO 7: Constancia emitida por una institución educativa que acredita la realización del estudio.**

## CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "SAN PEDRO", CODIGO MODULAR N° 0709477, DEL DISTRITO DE PALCAZU, PROVINCIA DE OXAPAMPA, DEPARTAMENTO DE PASCO;

**HACE CONSTAR:**

Que, el Br. Nelson David **SULCA HUAMAN**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad "César Vallejo" - Trujillo, ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos: **CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL Y CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE** a los profesores de la Institución Educativa "San Pedro" de San Francisco de Pichanaz, jurisdicción del Distrito de Palcazú, Provincia de Oxapampa, Región Pasco, quienes forman la población de estudio.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

San Francisco de Pichanaz, 15 de noviembre de 2017

  
  
Lic. Victoriano Mauro TAQUIRE BERROCAL  
DIRECTOR

## ANEXO 8: Evidencias fotográficas



## ANEXO 9: Acta de aprobación de turnitin

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo III; y revisor del trabajo académico titulado: titulado

**“Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco.”** del estudiante: **Sulca Huamán, Nelson David**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **23 %**, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cerro de Pasco, febrero del 2018

  
**Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo**  
**DNI: 17839286**

Francisco Alejandro Espinoza Polo

Desarrollo del Proyecto de Investigación

DNI: 17839286

**DECLARACIÓN JURADA**

Yo, Sulca Huamán Nelson David, estudiante de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo-región Pasco; declaro que el trabajo académico titulado **"Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco."**, 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 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.

Cerro de Pasco, febrero del 2018.

  
\_\_\_\_\_  
SULCA HUAMAN, Nelson David

DNI: 16286688

### INFORME DE ORIGINALIDAD

T052\_16286688M Nelson David Sulca 23%.pdf - Nitro Pro 9

FORMULARIOS    PROTEGER    AYUDA

T052\_16286688M Nelson David Sulca... x

---

#### T052\_16286688M Nelson David Sulca Huaman

---

**INFORME DE ORIGINALIDAD**

---

<b>23%</b>	<b>18%</b>	<b>0%</b>	<b>19%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

**FUENTES PRIMARIAS**

---

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>10%</b>
<b>2</b>	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Catolica de Trujillo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>

---

74 DE 77    100%

ES    01:44 p.m.    08/02/2018