



El clima institucional y su influencia en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco. Lima - 2011

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Ana Cecilia Remuzgo Barco

ASESOR:

Mgtr. Jaime Roque Sánchez

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Página de Jurado

.....
Dr. Del Castillo Talledo César Humberto

.....
Mgrt. Hidalgo Torres Luis Alexis

.....
Mgrt. Leyva Aguilar Nolberto

Dedicatoria

A Dios por ser mi guía, fortaleza y luz en todo mi camino y a mi querida madre María Angélica por su apoyo incondicional en realizar esta tesis y seguir avanzando día a día en la vida.

Agradecimiento

A la Universidad “César Vallejo” por haberme brindado la oportunidad de formarme más profesionalmente; a mi asesor Mg. Jaime Roque Sánchez y a todos los docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco que me brindaron su apoyo incondicional para la culminación de la presente tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ana Cecilia Remuzgo Barco, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09824859, con la tesis titulada “El clima institucional y su influencia en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco. Lima -2011”

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lugar y fecha : Lima 15 abril 2017
Firma :
Nombres y apellidos : Ana Cecilia Remuzgo Barco
D.N.I. : 09824859

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la sección de gestión educativa de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación titulado: **“El clima institucional y su influencia en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco”**.

Los resultados de estudio muestran que el clima Institucional influye significativamente en el desempeño docente del nivel secundaria de la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco. Lima-2011.

Los resultados de estudio muestran que los climas institucionales influyen significativamente en el desempeño docente y alcanza un nivel aceptable con la R de Pearson de 0,81, con un valor de significancia de $(0,000 < 0,05)$ al 95% de efectividad y cuya razón de proporcionalidad de $r^2 = 0,66$, que nos indica que la variable independiente clima institucional influye sobre la variable dependiente desempeño docente en un 66%. Así también hemos evaluado cada una de las dimensiones de las dos variables: comunicación, motivación, participación, capacidad pedagógica, responsabilidad y emocionalidad.

Los resultados obtenidos muestran el nivel de significancia del clima institucional y el desempeño docente del nivel secundaria de la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco. Lima-2011.

Palabras claves: Motivación, comunicación, capacidad pedagógica y emocionalidad.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística	14
1.2. Justificación	37
1.3. Problema	38
1.4. Hipótesis	40
1.5. Objetivos	41
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	44
2.2. Operacionalización de variables	45
2.3. Metodología	46
2.4. Tipos de estudio	46
2.5. Diseño	47
2.6. Población, muestra y muestreo	47
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.8. Métodos de análisis de datos	52
2.9. Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	99
V. CONCLUSIONES	101
VI. RECOMENDACIONES	103
VII. REFERENCIAS	105
APÉNDICES	107

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable clima institucional	45
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	46
Tabla 3	Distribución de la Población	47
Tabla 4	Distribución de la muestra	48
Tabla 5	Organización del instrumento para la variable: clima institucional	49
Tabla 6	Niveles de la variable: clima institucional	49
Tabla 7	Organización del instrumento para la variable: desempeño	50
Tabla 8	Niveles de la variable desempeño docente	50
Tabla 9	Rango niveles institución educativa	54
Tabla 10	Dimensión comunicación	55
Tabla 11	Dimensión motivación	56
Tabla 12	Dimensión participación	57
Tabla 13	Desempeño docente	59
Tabla 14	Dimensión capacidad	60
Tabla 15	Dimensión responsabilidad	61
Tabla 16	Resumen por dimensiones	63
Tabla 17	Contingencia de las variables	64

Tabla 18	Prueba de hipótesis mediante correlación	65
Tabla 19	Correlación de la r de Pearson	66
Tabla 20	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión motivación	78
Tabla 21	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión participación	81
Tabla 22	Distribución de trabajadores según niveles de la dimensión capacidad pedagógica	84

Lista de figuras

		Página
Gráfico 1	Clima institucional	54
Gráfico 2	Comunicación	55
Gráfico 3	Motivación	56
Gráfico 4	Dimensión participación	57
Gráfico 5	Resumen por dimensiones	58
Gráfico 6	Desempeño docente	59
Gráfico 7	Dimensión capacidad pedagógica	60
Gráfico 8	Dimensión responsabilidad del desempeño docente	61
Gráfico 9	Dimensión emocionalidad	62

Resumen

La presente investigación es el resultado de un diagnóstico del clima institucional y su influencia en el desempeño docente del nivel secundaria de la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco. Lima-2011.

La investigación es de tipo no experimental aplicativo, de diseño descriptivo correlacional de corte transversal, ya que se recogió la información en un solo momento y en un tiempo único. La población de estudio estuvo conformada por 80 docentes del nivel secundaria, para este estudio no se consignó muestra porque se trabajó con el total de la población.

Se aplicó la técnica de la encuesta y dos instrumentos que tuvieron una escala de cuatro categorías de respuestas (escala de likert modificado) para cada variable, el cual fue validado mediante el juicio de expertos obteniendo como resultado un promedio de 0,853 y con una confiabilidad de 0,82 como valor del Alfa de Cronbach.

Los resultados de estudio muestran que el clima Institucional influye significativamente en el desempeño docente del nivel secundaria de la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco. Lima-2011.

Los resultados de estudio muestran que los climas institucionales influyen significativamente en el desempeño docente y alcanza un nivel aceptable con la R de Pearson de 0,81, con un valor de significancia de $(0,000 < 0,05)$ al 95% de efectividad y cuya razón de proporcionalidad de $r^2 = 0,66$, que nos indica que la variable independiente clima institucional influye sobre la variable dependiente desempeño docente en un 66%. Así también hemos evaluado cada una de las dimensiones de las dos variables: comunicación, motivación, participación, capacidad pedagógica, responsabilidad y emocionalidad.

Los resultados obtenidos muestran el nivel de significancia del clima institucional y el desempeño docente del nivel secundaria de la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco. Lima-2011.

Palabras claves: Motivación, comunicación, capacidad pedagógica y emocionalidad.

Abstract

This research is the result of a diagnosis of the institutional climate and its influence on the teaching performance of the secondary level of the educational institution "Mercedes Indacochea" of the district of Barranco. Lima-2011.

The research is of non-experimental experimental type, of descriptive design correlational of cross section, since the information was collected in a single moment and in a unique time. The study population consisted of 80 teachers from the secondary level, for this study no sample was recorded because the total population was worked on.

The survey technique was applied and two instruments that had a scale of four response categories (modified likert scale) for each variable, which was validated through expert judgment obtaining an average of 0.853 and with a reliability of 0.82 as the value of Cronbach's Alpha.

The results of the study show that the Institutional climate has a significant influence on the teaching performance of the secondary level of the educational institution "Mercedes Indacochea" of the district of Barranco. Lima-2011.

The study results show that institutional climates significantly influence teaching performance and reach an acceptable level with Pearson's R of 0.81, with a significance value of $(0.000 < 0.05)$ at 95% effectiveness and whose proportionality ratio of $r^2 = 0.66$, which indicates that the independent variable institutional climate influences the dependent variable teacher performance by 66%. We have also evaluated each of the dimensions of the two variables: communication, motivation, participation, pedagogical capacity, responsibility and emotionality.

The results obtained show the level of significance of the institutional climate and the teaching performance of the secondary level of the educational institution "Mercedes Indacochea" of the district of Barranco. Lima-2011.

Keywords: *Motivation, communication, pedagogical capacity and emotionality.*

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística

Antecedentes internacionales

MORALES (2005), en el trabajo de grado presentado para la UPEL Rubio, denominado: “Indicadores de Calidad en el Desempeño del Docente del Área Educación para el Trabajo”. Ese estudio tuvo como objetivo general: analizar los indicadores de calidad en el desempeño del docente del área Educación para el Trabajo a nivel de la Tercera Etapa de Educación Básica del Distrito Escolar No 07 del estado Táchira. El marco teórico se basó en el estudio de algunos modelos teóricos relacionados con la calidad del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El diseño de la investigación se enmarcó en la modalidad de trabajo de campo, con carácter descriptivo. La población se conformó por cincuenta docentes del área Educación para el Trabajo.

Mediante un muestreo probabilística al azar fueron seleccionados cuarenta y cinco docentes. Se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos con preguntas cerradas y abiertas y medidas a través de la escala tipo Likert. La validez del instrumento se determinó a través de juicio de expertos y se aplicó en prueba piloto para extraer el índice de confiabilidad de Alpha de Cronbach y cuyo resultado fue de 0,92. A la luz de investigaciones previas sobre el tema y las proposiciones teóricas analizadas. El autor concluyó que los indicadores de calidad presentes en el docente del área de educación para el trabajo son la personalidad y las condiciones profesionales y en menor importancia la capacidad personal y la formación del docente.

ROMERO (2008) de la Universidad Santa María, Caracas Venezuela en su trabajo de Grado para optar el Grado Especialista en Gerencia Educativa “El Desempeño Docente como Factor Fundamental para la Calidad Educativa de la Educación Básica Venezolana”. Sustenta que:

La educación es un componente de valor que beneficia a la persona, le ayuda para entender el significado de la información, que va introduciendo a su percepción, y como es ya sabido, va alimentando y transformando los conocimientos mediante la experiencia. Permitiendo al alumno comparar sus

ideas y puntos de vista con los demás, es decir contribuye con el desarrollo integral del individuo y el colectivo.

A los educadores, a menudo se les pide realizar reformas en sus estrategias, como si pretendiera que con ello sería suficiente para mejorar la educación. Pero se sabe que cada institución hay que acometer acciones para mejorar toda la estructura gerencial y sus funciones. En tal sentido, el trabajo de un administrador educacional consiste en planificar, diseñar e implementar un sistema eficiente y eficaz de los procesos que se siguió en la institución, que responda a las necesidades de los estudiantes, docentes, personal administrativo y la colectividad en general. De esta manera se estaría en la senda para la búsqueda de un sistema educativo de calidad.

El rol del docente sugiere que debe ser un líder inspirador, motivador y sustentador; dejando de lado el mito de que es dueño y administrador de conocimientos, objetivos y evaluaciones, sino de mediador de éstos; porque el docente, es un ser humano que debe colocarse al lado del estudiante para motivarlo y explorar sus problemas, siempre en la búsqueda de soluciones, que es lo que mejor responde al nuevo paradigma de la educación básica venezolana. Pues se mueve en cuatro dimensiones: ser, conocer, hacer y convivir, que encajan perfectamente en la tendencia constructivista de la enseñanza y el aprendizaje.

La excelencia docente en un centro educacional queda verdaderamente definida cuando se establece los atributos o criterios de la excelencia.

Es necesario que surjan criterios basados en la experiencia, identidad o cultura de la organización, como otros que se relacionen con la visión o la misión institucional y que den cuenta de aquellos aspectos que distinguirán el servicio educacional ofrecido.

No obstante, el directivo debe cumplir un relevante rol de auténtico líder facilitador, proporcionando las condiciones y oportunidades para la manifestación y desarrollo de la excelencia en el desempeño docente. Para lograr excelencia en el centro educativo, es necesario evaluar el desempeño directivo y docente, teniendo presente que el centro del proceso evaluativo debería ser el logro de la excelencia, por tanto, el énfasis se encontraría en la auto evaluación durante el proceso para identificar donde están ubicadas las fortalezas

y debilidades, con el propósito de diseñar o reformular estrategias que permitan un mejoramiento continuo del servicio educativo.

LAMOYI, Clara (2009) planteó su investigación "Clima Organizacional: Creencias Compartidas, Sentido de Comunidad y Liderazgo Directivo en Escuelas Secundarias de Tabasco", donde. Ofreció una visión global de la organización escolar al facilitar el conocimiento de las variables más importantes percibidas por los docentes que distinguen a la organización como comunal. Como el clima es un concepto abstracto, para estudiarlo y medirlo se utilizaron las dimensiones de creencias compartidas, el sentido de comunidad y liderazgo directivo, que permitieron conocer, a la vez, el grado de integración social en cada una de ellas y en su conjunto. Para abordarlo utilizó la encuesta con el fin de conocer las percepciones de los profesores, a través de un cuestionario con reactivos redactados en términos fácticos y evaluados en escala de 1 a 6. Para su análisis utilizó análisis estadísticos que permitieron también validar la dimensionalidad del modelo. El clima encontrado en las escuelas mostró la serie de valores, normas, pautas ideológicas, objetivos e ideas que comparten los profesores sobre ellos mismos, sus alumnos, directivos y los padres de familia, así como la relación que guarda con el aprovechamiento escolar de los alumnos del nivel secundario en el estado. El clima organizacional fue descrito a través de las dimensiones de creencias, sentido de comunidad y liderazgo directivo.

La investigación fue realizada en las escuelas secundarias generales y técnicas del estado de Tabasco durante el ciclo escolar 2005-2006, que representó el 65% de la matrícula escolar. La población la integraron 128 escuelas secundarias generales y técnicas, que funcionaron durante el ciclo escolar estudiado. El muestreo utilizado fue el conglomerado (bietápico), obteniéndose primero una muestra de 38 escuelas y posteriormente una muestra del 50% de los profesores de cada una de las escuelas muestreadas.

Para obtener las percepciones de los individuos referentes a las creencias, a su sentido de comunidad y al liderazgo directivo y medir el clima organizacional, elaboró un cuestionario con 65 reactivos redactados en términos fácticos. Sus resultados revelaron que:

En relación sobre la dimensión de creencias compartidas se encontró que sólo el 33.30% de ellos perciben que dentro de la escuela se comparte la misión y los objetivos. En cuanto a las creencias sobre la capacidad de los estudiantes, los resultados revelaron que el 72.36% de los profesores consideran que los alumnos no poseen la capacidad óptima de aprendizaje. El 81.31% de ellos, cree que los alumnos, de secundaria no son capaces de alcanzar los objetivos de las asignaturas que integran el plan de estudios de la educación secundaria. Cabe destacar que existe un 71.6% de correlación (correlación significativa al 0.01), entre la sub dimensión de creencias sobre los propósitos de la escuela y la percepción de éxito de los alumnos en relación con los conocimientos que deben adquirir en la secundaria. Esto quiere decir, que a medida en que aumenten las creencias de los profesores sobre el propósito de la escuela, se incrementará la percepción de logro de los estudiantes.

En cuanto al nivel adecuado de preparación para el aprendizaje con el que ingresan los alumnos, los resultados fueron aún más desalentadores, sólo se encontró que el 9.88% considera que los alumnos tienen un óptimo nivel de preparación al ingresar a la secundaria.

Con referencia a las creencias de los profesores sobre el comportamiento de los alumnos dentro de la escuela, el 66.80% de ellos percibió que existe indisciplina dentro y fuera de las aulas. Al evaluar el comportamiento del grupo docente dentro de la escuela, para prevenir o disminuir la indisciplina dentro del salón de clase, el 50.87% de los profesores consideraron óptimas las acciones que realizan para prevenir la indisciplina.

Estas acciones referidas a la actitud favorable que muestran por atender a sus alumnos, la atención que prestan a las inasistencias de sus alumnos y las prácticas pedagógicas que promueven la comunicación y los aprendizajes. Tanto la prevención de la indisciplina y la eficacia que presumen los docentes poseer en su práctica, deben estar acompañadas del interés por la función que desempeñan, pero se observa que el porcentaje, en el indicador utilizado para medir esta función puntualidad y asistencia a clase de los profesores, fue percibido como óptimo sólo en el 37.21% de los casos, lo que indica que la asistencia no es una característica que distinga a los maestros de secundaria.

Antecedentes nacionales

OSORIO (2006) En su tesis titulada “El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en Formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las Facultades de Educación de la Universidad de la Sierra Central del Perú”. Para optar el grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Sostiene que:

El desempeño docente universitario de Matemática y Física se relaciona significativamente con el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de la especialidad de Matemática y Física de las facultades de Educación de la UNCP, UNDAC y UNCP. Son 0,78; lo cual demuestra que existe una alta correlación, y por tanto los resultados obtenidos en la prueba de conocimientos en Matemática y Física muestran el deficiente nivel de rendimiento académico en la que se encuentran los estudiantes de la sierra central del Perú.

ASENCIOS (2007) tesis de maestría “Clima Institucional y Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao”.Sostiene que:

Realizó un estudio en una muestra de 93 alumnos y 48 docentes (141) sobre una población total de 698 sujetos. El resultado general es que existe relación muy positiva entre clima institucional y desempeño docente, existen también relación muy significativa entre relaciones interpersonales (Buena comunicación) y desempeño docente, relación de baja significatividad en las condiciones laboral y desempeño docente, no existe significatividad entre el nivel de conflictividad y desempeño docente. Concluyendo que efectivamente hay una relación estadísticamente significativa entre estas variables, confirmando que a mejor clima institucional hay mejor desempeño docente.

COPAJA (2007) en su tesis titulada “Visión Estratégica Institucional y la Actitud Laboral del Personal Docente de la Institución Educativa “Carlos Armando Laura” de Tacna, en el año 2007. Para optar el grado académico de Magister en Educación sostiene que:

La mayoría de los docentes de la Institución Educativa “Carlos Armando Laura” poseen poco conocimiento sobre la visión estratégica institucional y, por lo tanto, tampoco se sienten comprometidos con el futuro institucional. Los docentes muestran una actitud laboral negativa, es decir una fuerte tendencia hacia el rechazo de los sistemas de dirección, organización, control, trabajo en equipo, políticas de incentivos y promoción profesional.

Los mayores niveles de rechazo de los docentes están relacionados con la dirección y las posibilidades de desarrollo profesional. Dado que el coeficiente de correlación de 0,68, la falta de una visión estratégica en los docentes genera una actitud laboral negativa, en la medida que no se sienten comprometidos con el desarrollo institucional.

GARCÍA (2008) En el presente trabajo de Investigación titulado: “Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño Docente” de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal”.

La muestra estuvo conformada por 100 estudiantes, tamaño de muestra elegida considerando el 50% del total de estudiantes de las especialidades de Educación Secundaria y que representa un número representativo para determinar la opinión de los estudiantes con respecto a la ejecución curricular de sus docentes y su desempeño profesional Como: Los objetivos, los contenidos, las estrategias, los materiales coherentes con la bibliografía, el manejo metodológico, la evaluación. Es una investigación de Tipo Básico, Diseño No Experimental de Nivel de Contraste de Hipótesis descriptiva- correlacional, asume este nivel en razón que establece una relación entre la variable Ejecución Curricular y la variable Desempeño Docente, según la percepción de los propios estudiantes de la mencionada Facultad. Se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando para el efecto un instrumento para captar información sobre la Ejecución Curricular y el Desempeño Docente. Por tanto, la labor docente implica para quien la ejerce la continua exposición a esas transformaciones que pueden ser más relevantes para mejorar el desarrollo intelectual de los estudiantes universitarios mediante el pensamiento y otros procesos mentales, como son la toma de decisiones, la meta cognición, la resolución de problemas, el pensamiento crítico, el pensamiento creativo y la comunicación con razonamiento, las que deben estar considerados en el diseño curricular, con la intención de

incluirlos de manera explícita y consciente para la planeación de clase, permitiendo la organización óptima de lo que se enseña, facilitando el aprendizaje o asegurando así su institucionalización en el proceso de enseñanza aprendizaje e involucrar al docente en la búsqueda y desarrollo de nuevas habilidades de enseñanza, de manera que pueda convertirse en un agente de cambio en la vida de sus estudiantes, con una supervisión viable en la ejecución curricular por parte de las autoridades universitarias. En ese sentido, el desempeño docente constituye el principal factor de calidad del servicio educativo. De ahí la importancia de caracterizar el ejercicio profesional y contar con un perfil que integre competencias básicas y específicas mediante la ejecución curricular. No obstante, las competencias son patrones generales del comportamiento, mientras los desempeños constituyen acciones concretas mediante las cuales se ejerce la labor. El principal indicador de desempeño es la formación de personas íntegras y competentes al servicio de la sociedad. Los resultados del estudio son relevantes por cuanto, no solamente da a conocer la relación significativa que existe entre la ejecución curricular y el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Federico Villarreal, sino que propone una serie de medidas que deben adoptarse a fin de mejorar el fosilizado problema del bajo nivel de desempeño docente en nuestra educación superior estatal.

RUÍZ (2009) en su trabajo de investigación “El Clima Laboral y la Inteligencia Emocional en Docentes y Administrativos de la Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle”. Sustenta que:

Un 85% de los trabajadores de una UNE se muestran mayoritariamente favorables a “hacer todos los esfuerzos por mantener la vida democrática en la Universidad.

El 90% dice: Hay que apoyar el criterio de que las decisiones en la Universidad sean consultadas democráticamente.

El 73% manifiesta que no hay diferencias significativas entre una gestión autoritaria y una gestión democrática, por tanto, la práctica democrática en la Universidad impide su desarrollo.

Bases teóricas de gestión del talento humano

Definición Clima Institucional

Según MÉNDEZ (2000) “El Clima Institucional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo con las condiciones que encuentran en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional”.

Así mismo CHIAVENATO (2000) “El Clima Institucional representa el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y se halla estrechamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes”.

Por otro lado, MARTÍN (1999) “Establece que el Clima de trabajo supone la participación de la comunidad educativa, comunicación, liderazgo, confianza y otros que, junto con sus relaciones e interrelaciones, configuran la personalidad de las instituciones y uno de los indicadores más notables de la calidad”.

En síntesis, podemos concluir que de acuerdo con lo expuesto el Clima Institucional es el ambiente generado en las Instituciones Educativas a partir de las vivencias cotidianas en la escuela. Según la experiencia desarrollada en nuestro quehacer educativo hemos encontrado que un ambiente adecuado tiene que ver con la comunicación, motivación y participación, además de otros elementos como las actitudes, creencias y valores que tiene cada docente, directivo, alumno y padre de familia de la Institución Educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.

Elementos del clima institucional

Dentro de los elementos que afectan al Clima Institucional tenemos:

a) Los actores

Son los integrantes que conforman la Institución Educativa, cuya intervención los convierte en protagonistas del quehacer de la institución. Dicha intervención puede ocurrir a nivel individual o a nivel asociativo, lo cual define dos tipos de actores:

-Actores personales. Integrado por los directivos, profesores, administrativos y alumnos que tienen una presencia directa en los niveles educativos básicos.

-Actores asociativos. Integrado por la asamblea de profesores, asociaciones de alumnos y gremios de profesores.

b) Las relaciones

Son las interacciones directas que desarrollan los actores de La Institución Educativa. Interacciones que traslucen tanto opciones personales como las vinculaciones funcionales en torno a los desempeños que la Institución Educativa requiere. Traduce, entonces, dos aspectos distintivos:

-Las actitudes. De acogida, participación, cooperación y autonomía; o con actitudes de reserva y absentismo, competitividad, intolerancia y frustración.

-Las interacciones. Funcionales derivadas de las responsabilidades del puesto de trabajo.

c) La comunicación

Canal que pone en funcionamiento las vinculaciones. Del grado de fluidez y claridad de los mensajes y la información depende el grado de adecuación y desarrollo de las relaciones.

d) La cultura

Marco normativo determinado por el conjunto de pautas de conducta, creencias, expectativas, aspiraciones, intereses, hábitos y valores, que consciente o inconscientemente van marcando el comportamiento de los actores de la comunidad educativa.

Variables del clima institucional

El Clima Institucional está compuesto de un conjunto de variables que ofrecen una visión global de la organización. Estas variables se refieren a los siguientes

aspectos: Ambiente físico, estructura, ambiente social, características personales y comportamiento organizacional.

a) Ambiente físico. Espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.

b) Estructura. Tamaño de la institución, estructura formal, estilo de dirección, etc.

c) Ambiente social. Compañerismo, conflictos entre personas, conflictos entre jefaturas de departamentos y comunicaciones.

d) Características personales. De sus miembros como actitudes, aptitudes, motivaciones, expectativas, etc.

e) Comportamiento organizacional. Productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y estrés. Gb1992, pág. 121)4

Por lo tanto: estas variables son percibidas por el individuo y determinan su forma de actuar con la organización, generando el Clima Institucional.

Tipos de clima institucional

La combinación y la interacción de las variables mencionadas permiten determinar dos grandes tipos de Clima Institucional, cada uno de los cuales con dos subdivisiones.

a) Clima de tipo autoritario

- Autoritarismo explotador

La dirección no posee confianza en su personal, el clima que se percibe es de "temor" la interacción entre los superiores, docentes, administrativos y estudiantes es nula y las decisiones son tomadas únicamente por los directivos; es decir, que son aquellos que determinan las metas de la institución y la forma de alcanzarlas.

-Autoritario paternalista

La dirección muestra una confianza con descendiente con su personal docente y administrativo, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para el personal y los directores manejan muchos mecanismos de control. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los docentes y administrativos; sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado. La mayor parte de las decisiones son tomadas directamente por los directivos.

De acuerdo con lo anterior corresponden a un clima cerrado caracterizado por una organización burocrática y rígida donde los empleados se sienten muy insatisfechos con relación con su trabajo y con la institución.

b) Clima de tipo participativo

- Consultivo

En este la dirección tiene confianza en su personal docente y administrativo como también con los alumnos. Existe una interacción fluida entre ambas partes, se delegan funciones y se da principalmente una comunicación de tipo descendente. La estrategia se determina por equipo directivo, no obstante, según el cargo que ocupan en la institución, los docentes y administrativos toman decisiones específicas dentro de su ámbito de actuación.

- Participación en grupo

Existe plena confianza con el personal docente, administrativo y también los alumnos por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación dentro de una institución se realiza en todos los sentidos. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo entre directivos y docentes se basan en la amistad y las responsabilidades son compartidas.

En síntesis, podemos concluir que corresponden a un clima abierto, a una organización dinámica, capaz de alcanzar sus objetivos, que procura satisfacer las necesidades sociales de sus miembros y donde éstos interactúan en la dirección en la toma de decisiones.

DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL

MARTÍN (1999) plantea el siguiente modelo de Clima Institucional en el trabajo en las Instituciones Educativas que incluye las siguientes dimensiones: La comunicación, motivación, participación, confianza, planificación, liderazgo y creatividad.

a) La comunicación. Proceso dinámico de trasmisión de conocimientos, conceptos (enseñanza) y el cual se trasmite una forma de ser, de vivir y comprende los siguientes aspectos:

- Grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos.
- Cómo se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector.
- Qué rapidez o agilidad tienen para ese traslado de la información.
- Qué nivel de respeto existe entre los miembros de la comunidad.
- Cómo es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos ámbitos de la comunidad educativa y las diferentes direcciones.
- Si le parecen útiles y/o funcionales las normas internas o externas que inciden en la comunicación.
- Cuál es el grado de incidencia de los espacios y horarios del centro en la comunicación.

b) La motivación. Es una predisposición que impulsa a la participación, esfuerzo e interés (deseo) para alcanzar logros y éxitos en su desempeño académico y comprende los siguientes aspectos:

- Grado de interés, entusiasmo o compromiso que una persona experimenta en relación con sus funciones, tareas o responsabilidades en su área de trabajo.
- Grado en que se encuentra motivado el docente en la institución en que desempeña su actividad profesional.
- Grado de satisfacción del docente.
- Grado de reconocimiento del trabajo que realiza en el centro, visto desde todos los sectores.

-Percepción del prestigio profesional, grado en que cree que se valora su profesionalidad.

-Grado de autonomía en la institución.

c) La participación. Es un factor que debe estar presente en todo proceso educativo ya que contribuye a desarrollar la responsabilidad y la capacidad de dialogar, de escuchar, de planificar, de evaluar, de aprender y de trabajar en equipo, por lo que es un elemento esencial para el desarrollo tanto individual como social de todo individuo y comprende los siguientes aspectos:

-Grado en que el docente y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades de la institución.

-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 docente y la frecuencia de las reuniones.

-Grado de coordinación interna y externa de la institución.

d) La confianza. Es un factor que debe distinguirse en el ambiente educativo por el espíritu de familia, el clima de alegría, la capacidad de acogida y de diálogo entre los alumnos, padres y docentes, ya que despertará las fuerzas motivacionales del docente, fomentando la creatividad y responsabilidad por el trabajo bien hecho y comprende los siguientes aspectos:

-Grado de confianza que el docente percibe en la institución educativa.

-Grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

e) La planificación. -Llamamos planificación al instrumento con el que los docentes organizan su práctica educativa, articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos y materiales para secuenciar las actividades que han de realizar.

f) El liderazgo. Es la capacidad de establecer la dirección e influenciar y alinear a los demás hacia un mismo fin, motivándolos y comprometiéndolos hacia la acción y haciéndolos responsables para su desempeño.

Según DELGADO (1998) “El liderazgo es el que imprime un carácter específico a cada etapa, cada líder marca una imagen de la institución, imprime un estilo propio de funcionamiento. El liderazgo es el motor de esa construcción histórica, social y cultural que llamamos Instituciones educativas y organizaciones”.⁴

g) La creatividad. La creatividad como la capacidad de desaprender y volver a aprender, capacidad de adaptarse y explorar nuevas posibilidades, capacidad de estar atento e integrar los cambios que se producen en el entorno social y educativo, creando la necesidad de adaptaciones, innovaciones y cambios en las organizaciones.

Finalmente, a modo de síntesis, podemos afirmar que el clima de trabajo en las instituciones, desde una perspectiva multidimensional y dinámica, puede ser considerado como uno de los elementos fundamentales capaces de aprender y, con ello, responder a los retos que, en el ámbito social y educativo, tienen planteadas las instituciones educativas.

De esta manera para un buen Clima Institucional es fundamental tener presente las tres dimensiones siguientes: La comunicación, la motivación y la participación para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armónica.

Niveles del clima institucional

GARCÍA (2001). Plantea que es necesario definir un conjunto de niveles que clarifiquen y diferencien el grado en que una ocupación la requiere, o en el que un trabajador la posee, cada nivel se refiere a un grado de exigencia del dominio de cada comportamiento.

Podemos destacar a los niveles del Clima Institucional y las normas como elementos clave en el proceso de educación. En términos generales, un nivel es tanto una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho).

Es por ello por lo que cada una de las dimensiones se subdivide en un conjunto de indicadores respecto a los cuales consideramos tres niveles para el Clima Institucional:

Importancia del clima institucional positivo

Actualmente las instituciones educativas requieren de un clima institucional positivo que favorezca la calidad educativa en los actores: docentes, administrativos y alumnos que la integran y se vinculan directamente con el trabajo institucional. No cabe duda de que un clima institucional positivo contribuye a mejorar los siguientes aspectos:

- Favorece el logro de los aprendizajes y fines propuestos en el Proyecto Educativo Institucional.
- Favorece el logro de los objetivos educacionales, centrados en el desarrollo integral de la persona.
- Permite la participación y compromiso de los actores con los fines y objetivos de la institución.
- Favorece el crecimiento profesional y su desarrollo personal.
- Contribuye el buen desarrollo de una convivencia armónica.
- Fortalece el sentimiento de pertenencia, identidad y motivación de todos los actores.

Concepto de Desempeño Docente

El desempeño docente, es identificado como un factor muy influyente en el éxito de la gestión educativa, llegándose a sostener inclusive que los educandos no son sino, el corolario de lo que son sus docentes, que las instituciones no van más allá de donde puedan ir sus docentes, y que el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Algunos autores definen este concepto como:

Según MONTENEGRO (2003). El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo VALDÉS (2000) “Entendemos por desempeño docente lo que el maestro hace o lo que potencialmente puede hacer en la escuela, en su aula, en la comunidad donde vive y trabaja y en general en su sociedad”.

Por otro lado, el Colectivo de Autores Cubanos del ICCP, (2007, Pág. 72) “Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaja. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador”.

En síntesis, podemos concluir de acuerdo con lo expuesto que el desempeño docente es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Para ello es necesario tener en cuenta la capacidad pedagógica, responsabilidad y emocionalidad que son determinantes para la calidad del desempeño docente.

Características del docente

La enseñanza es uno de los trabajos más complicados hoy en día. Enseñar requiere conocimiento amplio de una materia, plan de estudio y estándares; entusiasmo, un amor por el aprendizaje; conocimiento de tácticas de disciplina y manejo de un salón; y un deseo de hacer una diferencia en las vidas de los alumnos.

El cumplimiento de las tareas que debe realizar el docente en la sociedad actual está condicionado a que adquiera y consolide, en las distintas etapas y mediante diversas estrategias de formación, un conjunto de rasgos que aluden no sólo a las necesidades de conocimiento y de competencia profesional, sino también a las actitudes y valores que caracterizan al buen educador en el ámbito más amplio de sus relaciones con los alumnos, con las familias y con el entorno

social de la escuela. Tales rasgos que debe tener un buen docente, podemos resumirlos en los siguientes:

a) Los buenos docentes tienen metas altas para todos sus alumnos. Ellos esperan que todos los alumnos puedan y logren ser exitosos en su aula, y no se dan por vencido con los alumnos que van atrasados.

b) Los buenos docentes tienen objetivos claros y bien definidos. Los docentes eficaces planifican las sesiones que les dan a los alumnos una idea clara de lo que van a aprender, cuáles son las tareas y cuáles son las reglas para calificar. Las tareas están diseñadas con metas de aprendizaje y les dan a los alumnos amplia oportunidad de practicar lo que han aprendido. El docente es consistente en su forma de calificar y regresa las tareas corregidas a tiempo.

c) Los buenos docentes están preparados y organizados. Ellos llegan a sus salones temprano listos para enseñar. Presentan las sesiones en una forma clara y estructurada. Sus aulas están organizadas de una forma que limita las distracciones.

d) Los buenos docentes motivan a sus alumnos y les enseñan diferentes perspectivas. Los docentes eficaces usan los hechos para enseñar desde un principio, no hasta el final; siempre hacen preguntas que empiezan con ¿por qué?, ven todas las perspectivas de un asunto y motivan a los alumnos a predecir qué es lo que va a pasar. Ellos hacen preguntas a los alumnos frecuentemente para asegurarse que todos los alumnos están atentos. Intentan motivar a toda la clase, y no permiten que unos pocos alumnos dominen la clase. Mantienen a los alumnos interesados en aprender con tácticas variadas e interesantes.

e) Los buenos docentes forman relaciones fuertes con sus alumnos y demuestran que les tienen afecto como personas. Los buenos docentes son agradables, accesibles, entusiastas y cariñosos. Los docentes con estas cualidades se quedan después de la escuela y están disponibles para los alumnos y los padres que los necesiten. Ellos se envuelven en comités escolares y actividades, y demuestran un compromiso con la escuela.

f) Los buenos docentes son expertos en su materia. Ellos exhiben amplio conocimiento en las materias que enseñan y dedican tiempo para continuar su propia educación en su materia. Ellos presentan material escolar con entusiasmo e inculcan en los alumnos las ganas de aprender más fuera de la escuela.

g) Los buenos docentes se comunican frecuentemente con los padres. Ellos buscan comunicarse con los padres a través de conferencias y notas o reportes que mandan a casa. No dudan en llamar a un padre si están preocupados por un alumno.

Paradigmas del docente

Existen cinco paradigmas para clasificar las concepciones sobre la función docente: culturalista, personalista, técnico, sociológico e investigador.

a) Paradigma culturalista. Acentúa el papel del docente en su dimensión tutorial, esto es, el docente debe ser un educador y no un simple transmisor de información.

b) Paradigma personalista. Pone especial énfasis en el rol del docente como estimulador del desarrollo integral y completo del alumno, pidiendo al docente atender las áreas afectiva y social del comportamiento del alumno.

c) Paradigma técnico. Considera que el docente debe ser un técnico eficaz, capaz de actuar dando lugar a resultados claramente observables y evaluables desde los requerimientos sociales.

d) Paradigma sociológico. - Promueve la capacidad del docente de realizar una interpretación crítica del contexto sociocultural en el que se encuentra.

e) Paradigma investigador.- Concibe al docente como un indagador, como un profesional dotado de capacidades para la reflexión activa y crítica sobre las cuestiones que a diario surgen en su tarea de enseñanza, por lo que debe tener habilidades de investigador individual y por equipo, así como posibilidad de usar

técnicas que le permitan superar las posibles dificultades y procurar el perfeccionamiento de su enseñanza y de su propia actuación.

En tal sentido la aplicación de estos cinco paradigmas pretende provocar en el docente, reflexión y crítica sobre su propia práctica. Así, a medida que el docente rescata el significado profundo de su trabajo, renovándolo cotidianamente, lo revalora, encuentra mayor satisfacción en él y ve enriquecerse la calidad de la experiencia educativa entre sus alumnos.

Funciones básica del docente

En principio al analizar las funciones del docente en el contexto de la educación actual resulta indiscutible el papel preponderante que le corresponde al docente, en el ejercicio cotidiano de sus actividades impartiendo educación, conlleva a que las instituciones sólo pueden funcionar cuando las personas que están en sus puestos de trabajo son capaces de desempeñar las funciones para los cuales fueron seleccionados, contratados y preparados. Así podemos mencionar las siguientes:

a) Función técnica. La cual consiste en tener un cúmulo de conocimientos (que sea conocedor de las materias que pretende enseñar) y de cultura (que sea poseedor de una razonable cultura general en todos los niveles de la enseñanza), que le permita responder adecuadamente a las exigencias de formación intelectual del alumno.

b) Función orientadora. Debido a que ya no se puede pensar en un docente encerrado en su disciplina, desvinculado de las demás materias, del mundo, de la sociedad y, principalmente, de sus alumnos. Y considerando la complejidad de la vida social actual, del número creciente de problemas que se plantean constantemente a los alumnos y de las situaciones conflictivas que este tiene que afrontar, se requiere que el docente asuma también la función de orientador, de guía dispuesto a escuchar, observar y sentir a sus alumnos, a fin de orientarlos mejor.

c) Función didáctica. Se pide que el docente sea un maestro, para que oriente con mayor conciencia y eficiencia el aprendizaje de los alumnos, con un enfoque crítico y reflexivo.

d) Función no directiva. La cual consiste en ver al alumno como sujeto, y no como objeto de la enseñanza. Creyendo en las posibilidades del alumno y en la convicción de que, si se respeta su libertad y se le trata en forma comprensiva, amistosa y franca, aquél se desarrollará más plenamente, tomando conciencia de sí mismo y del mundo exterior, sin deformaciones represivas.

En consecuencia, un docente enmarcado en las nuevas tendencias educativas busca la enseñanza del conocimiento científico, debe ser preparado en la materia, abierto a las opiniones de los demás, flexibles en su planificación, creativos en la investigación, capaz de diseñar actividades útiles para su desempeño y así formar alumnos capaces de responder con éxito a los retos que la sociedad actual plantea.

Elementos para la formación docente

En la actualidad la tarea docente conlleva a la realización de múltiples actividades para el desarrollo de su formación profesional buscando nuevos medios que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje, como vía de innovación, que junto a otras experiencias e investigaciones conducirá al progreso en la actividad profesional y potenciará la calidad de la educación, estos elementos son:

a) Componente científico. En el cual, el docente se prepara para ser un actor educativo que posea conocimientos de disciplina, área o áreas científicas que ha de transmitir.

b) Componente pedagógico. Donde el docente se prepara para ser un profesional que asuma conocimientos teóricos, prácticos y tecnológicos de las ciencias de la educación para su aplicación en el ejercicio docente.

c) Componente cultural. El docente se convierte en un actor poseedor de una cultura de ámbito general y de una cultura específica de conocimiento del medio en donde ejercerá.

d) Estudio y reflexión. Sobre la práctica docente en los centros. En el que el docente profundiza la realidad educativa y experimenta y adecua las bases curriculares recibidas al contexto en donde ejerce la profesión.

De esta manera el nuevo modelo de formación docente debe estar constituido por los elementos básicos mencionados que permitan pensar en docentes que respondan a las nuevas exigencias curriculares; a los cambios metodológicos necesarios para desarrollar en los alumnos una actitud autónoma y responsable, prepararlos para desempeñar un rol activo en la sociedad y dar respuesta en forma dinámica e integrada a los objetivos de la formación docente.

Dimensiones el desempeño docente

De acuerdo con VALDÉS (2000) Plantea el siguiente modelo de desempeño docente en el trabajo de las instituciones educativas, considerando las siguientes dimensiones: capacidad pedagógica, la responsabilidad, la emocionalidad.

a) Capacidad Pedagógica. Es el conjunto de recursos y aptitudes que tiene un docente para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo y comprende los siguientes aspectos:

- Dominio de los contenidos que imparte de la teoría de la educación.
- Planificación adecuada del proceso docente-educativo.
- Efectividad se su capacitación y auto preparación.
- Conocimiento y tratamiento de las características individuales de los alumnos.

b) La Responsabilidad. -Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionados a su trabajo y comprende los siguientes aspectos:

- Asistencia y puntualidad a la institución educativa, a sus clases y demás actividades.
- Participación activamente en las diversas actividades programadas por la institución educativa.
- Cumplimiento de los documentos normativos establecidos por la institución educativa.
- Implicancia personal en la toma de decisiones de la institución educativa.

c) La Emocionalidad. Para muchos profesionales, la emoción no es simplemente una reacción, sino además un modo de adaptación ante el cambio que puede estar generándose alrededor del individuo y comprende los siguientes aspectos:

- Profesionales con vocación en su labor pedagógica.
- Satisfacción con la labor que realiza en la institución educativa.
- Percepción y valoración de los docentes sobre sí mismos.
- Expectativas que tiene con respecto al desarrollo de sus alumnos.

En consecuencia, para un buen desempeño docente es fundamental tener presente las tres dimensiones siguientes: La Capacidad Pedagógica, la Responsabilidad y la Emocionalidad; que permitirán elevar la calidad de los docentes y de la educación impartida por los mismos.

Niveles del desempeño docente

GARCÍA (2001). Plantea que es necesario definir un conjunto de niveles que clarifiquen y diferencien el grado en que una ocupación la requiere o en el que un trabajador la posee. Cada nivel se refiere a un grado de exigencia del dominio de cada competencia.

Podemos destacar a los niveles de desempeño y las normas como los elementos clave en el proceso de educación. En términos generales, un nivel es tanto una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho). Es por ello que cada una de las dimensiones se

subdivide en un conjunto de indicadores respecto a los cuales consideramos tres niveles de desempeño docente:

- Alto
- Medio
- Bajo

Evaluación y desempeño docente

En principio se debe mencionar que la evaluación del desempeño profesional del docente, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y objetivos de su realidad, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con: alumnos, padres, directivos, docentes y representantes de las instituciones de la comunidad, con la máxima intervención de los participantes.

Para REYES (2006). "Evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo vigente, muy por el contrario, es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida, para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros educativos".

La evaluación del docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje.

Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general. Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los alumnos, la evaluación del desempeño docente se halla

definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados y en vía de desarrollo.

El propósito fundamental del sistema de evaluación es el de mejorar la calidad del desempeño de los docentes, en función de un mejoramiento de la educación ofrecida en las aulas del país. Los objetivos generales de este sistema de evaluación deben ser:

a) Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de docentes. -En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzadas de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los docentes se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando lo hagan. El desarrollo profesional puede ocurrir en varias esferas de la vida del docente. Mejorar su conocimiento y capacidades en relación con sí mismo, a sus roles, el contexto de escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

b) Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de las instituciones. -Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.

c) Favorecer la formación integral de los educandos. -En la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizaje de los estudiantes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

1.2. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación es importante, porque nos permite conocer cómo los docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco, vienen atravesando por una etapa de dificultades relacionados con el Clima Institucional y el Desempeño Docente del Nivel Secundaria. Esto nos permitió identificar mejor los factores que inciden sobre ellos.

Además, pretende observar cuan relacionados están las variables de estudio, es decir determinar si el clima institucional tiene una influencia en el desempeño laboral de los docentes. En la medida que se demuestren las hipótesis de trabajo nos revelará el porqué del problema investigado.

Por otro lado, los hallazgos y las conclusiones que analizaremos nos permitirán sugerir algunas alternativas viables de solución al problema planteado. Así como también servirá de fuente para que origine nuevos trabajos de investigación.

1.3. Problema

Las Instituciones Educativas, actualmente se encuentran sometidas a retos y cambios constantes, producto del comportamiento de los escenarios donde actúan. De ahí que actualmente las instituciones educativas requieren de un clima institucional que favorezcan la calidad educativa en los actores: Administrativos, docentes y alumnos que la integran y se vinculan directamente con el trabajo institucional.

En nuestro país las instituciones educativas públicas todavía no logran consolidar un clima institucional sustentada en las buenas relaciones interpersonales para la generación de un eficiente desempeño laboral. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de las instituciones educativas, así como crear condiciones de convivencia armónica.

Sin embargo, muchos de los docentes que trabajan en las instituciones educativas no asumen esta responsabilidad. No se dan cuenta lo importante que es lograr un clima institucional favorable, que se sientan parte de ella y que sientan el calor de un ambiente agradable de trabajo. Sólo un ambiente adecuado hace posible que los docentes asuman un alto compromiso para la generación de un eficiente desempeño laboral. Es decir que, los docentes deben propiciar condiciones para que alcancen una motivación profesional que los induzcan a mejorar su desempeño laboral.

Haciendo un análisis, esta problemática no es ajena a la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del nivel secundaria del Distrito de Barranco, en el cual se ha podido observar que el clima institucional no es óptimo, debido a innumerables conflictos, relaciones sociales resquebrajadas, entre otras; que se presentan entre el personal directivo, docentes y administrativos de la institución.

En consecuencia, el clima institucional se caracteriza por ser desfavorable para el desenvolvimiento de las actividades académicas. Es así, que el clima institucional es una de las variables más importante que tiene mayor incidencia en el desempeño de los docentes.

De esta manera el clima institucional es una de las problemáticas principales que debemos investigar en sus dimensiones: comunicación, motivación y participación que incidan sobre ella. La presente investigación propone algunas alternativas viables y adecuadas para mejorar las relaciones interpersonales y por ende del clima institucional para el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes.

Por lo tanto, de acuerdo con lo mencionado anteriormente nos planteamos la siguiente interrogante.

Problema general

¿Cómo influye el Clima Institucional en el Desempeño Docente del Nivel Secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima - 2011?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye la comunicación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima -2011?

Problema específico 2

¿En qué grado influye la motivación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011?

Problema específico 3

¿Cuál es el grado de influencia de la participación en el desempeño Docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011?

Problema específico 4

¿Cómo influye el Clima Institucional en la capacidad pedagógica de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011?

Problema específico 5

¿En qué grado influye el Clima Institucional en la responsabilidad del trabajo de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima -2011?

Problema específico 6

¿Cuál es el grado de influencia del Clima Institucional en la emocionalidad de los docentes docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima -2011?

1.4. Hipótesis**Hipótesis general**

El Clima Institucional influye de manera significativa en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Hipótesis específicas**Hipótesis 1**

Es significativa la influencia de la comunicación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Hipótesis 2

Existe influencia significativa de la motivación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Hipótesis 3

La participación tiene influencia en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima-2011.

Hipótesis 4

Es significativa la influencia del Clima Institucional en la capacidad pedagógica de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Hipótesis 5

Existe influencia significativa del Clima Institucional en la responsabilidad del trabajo de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima -2011.

Hipótesis 6

Existe influencia del Clima Institucional en la emocionalidad de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

1.5 Objetivos**Objetivo general**

Determinar la influencia que existe del Clima Institucional sobre el Desempeño Docente del Nivel Secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima -2011.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la influencia de la comunicación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima -2011.

Objetivo específico 2

Identificar el grado de influencia de la motivación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Objetivo específico 3

Analizar el grado de influencia de la participación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima -2011.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia del Clima Institucional en la capacidad pedagógica de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Objetivo específico 5

Identificar el grado de influencia del Clima Institucional en la responsabilidad del trabajo de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Objetivo específico 6

Analizar el grado de influencia del Clima Institucional en la emocionalidad de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

II. Marco metodológico

2.1 Identificación de variables

Definición conceptual de las variables

V1: Clima institucional

Según MÉNDEZ (2000) “El Clima Institucional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo con las condiciones que encuentran en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional”.

V2: Desempeño docente

Según MONTENEGRO (2003). El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”.

Definición operacional de las variables

V1: Clima institucional

El clima institucional se realizó con un cuestionario tipo escala de Likert que midió las dimensiones.

V2: Desempeño docente

Los indicadores de la variable fueron asumidos mediante el cuestionario de desempeño docente, el cual consta de tres dimensiones que determinan capacidad pedagógica, responsabilidad y emocionalidad y tiene 24 ítems, el cual puede ser llenado en 20 minutos.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable clima institucional

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems/índices
I. COMUNICACIÓN	1.1. Comunicación fluida y veraz entre docentes. 1.2. Valora las sugerencias de los demás. 1.3. Respeta los puntos de vista diferentes a los suyos.	ÍTEMS: I = 8 4. SIEMPRE 3. CASI SIEMPRE 2. A VECES 1. NUNCA
II. MOTIVACIÓN	2.1. Motivación de los docentes en las actividades. 2.2. Demuestra entusiasmo y dedicación en su trabajo. 2.3. Reconocimiento del trabajo de los docentes.	ÍTEMS: II = 8 4. SIEMPRE 3. CASI SIEMPRE 2. A VECES 1. NUNCA
III. PARTICIPACIÓN	3.1. Fomenta la participación en las diferentes Actividades. 3.2. Participa en la toma de decisiones y ejecución de las acciones. 3.3. Promueve la participación en equipos y áreas de Trabajo.	ÍTEMS: III = 8 4. SIEMPRE 3. CASI SIEMPRE 2. A VECES 1. NUNCA

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems/índices
I. CAPACIDAD PEGAGÓGICA	<p>1.1. Planifica su programación, unidades y sesiones.</p> <p>1.2. Dominio de contenidos de la materia.</p> <p>1.3. Aplica Métodos activos y estrategias de enseñanza.</p>	<p>ÍTEMS: I = 8</p> <p>4. SIEMPRE</p> <p>3. CASI SIEMPRE</p> <p>2. A VECES</p> <p>1. NUNCA</p>
II. RESPONSABILIDAD	<p>2.1. Demuestra presentación personal.</p> <p>2.2. Demuestra asistencia y puntualidad en sus clases.</p> <p>2.3. Participa en los cursos de capacitación, actualización y perfeccionamiento.</p>	<p>ÍTEMS: II = 8</p> <p>4. SIEMPRE</p> <p>3. CASI SIEMPRE</p> <p>2. A VECES</p> <p>1. NUNCA</p>
III. EMOCIONALIDAD	<p>3.1. Muestra buen estado de ánimo.</p> <p>3.2. Propicia un ambiente empático.</p> <p>3.3. Manejo de situaciones conflictivas.</p>	<p>ÍTEMS: I = 8</p> <p>4. SIEMPRE</p> <p>3. CASI SIEMPRE</p> <p>2. A VECES</p> <p>1. NUNCA</p>

Fuente: Elaboración propia

2.3. Metodología

Nuestra investigación es de tipo no experimental, aplicativo ya que implica la observación en su condición natural sin la intervención del investigador. De acuerdo con el planteamiento formulado por HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ y BAPTISTA (1999).

2.4 Tipo de estudio

Nuestra investigación es de tipo no experimental, aplicativo ya que implica la observación en su condición natural sin la intervención del investigador. De acuerdo con el planteamiento formulado por HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ y BAPTISTA (1999).

2.5 Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

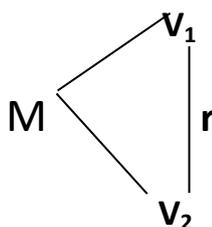


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

2.6 Población y muestra

La población según Hernández, et al (2010) la población se define “como el conjunto La población de estudio está conformada por 80 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima 2011.

Tabla 3.

Distribución de la Población

Personal	Total
Docentes	80
Total	80

Fuente: Estadística de la IEMI

Muestra

Para este estudio no se consigna muestra porque se trabajó con el total de la población es decir 80 docentes.

Tabla 4.

Distribución de la muestra

Personal	Total
Docentes	80
Total	80

Fuente: Registro de trabajadores

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Para llevar a cabo esta investigación nos apoyamos en:

La técnica

Utilizada para la presente investigación fue la encuesta la cual permite la recolección de información, registra con veracidad la influencia existente entre las dos variables, pues son los propios actores los que emiten la información que se realizó y que permitió la validación de los instrumentos y la prueba hipótesis.

Instrumentos de recolección de datos

Se ha utilizado dos instrumentos que incluyen enunciados cortos y emplea un grupo de respuestas de cuatro puntos, para medir la variable independiente y la variable dependiente denominados cuestionario tipo escala de Likert modificado: Nunca=1, A veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4 con ítems a ser respondidos de acuerdo a sus percepciones, teniendo en cuenta las dimensiones y niveles para cada variable. Dichos instrumentos se construyeron en relación con los procedimientos de operacionalización de las variables.

Los instrumentos fueron aplicados a toda la población de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” teniendo un total de 80 docentes, para indagar acerca de la variable independiente clima institucional y la variable dependiente desempeño docente, así como otros factores de las variables intervinientes.

-El cuestionario para medir la variable independiente clima institucional, se organiza en tres dimensiones: comunicación, motivación y participación y tiene 24 ítems, el cual puede ser llenado en 20 minutos.

Tabla 5

Organización del instrumento para la variable Clima Institucional

DIMENSIONES	ÍTEMS
Comunicación	Del 1 al 8
Motivación	Del 9 al 16
Participación	Del 17 al 24
TOTAL	24

Fuente: Elaboración propia

La variable independiente tiene tres niveles que se han obtenido en base a los rangos proporcionales en la matriz de datos.

Tabla 6

Niveles de la variable Clima institucional

NIVELES	PUNTAJE
Favorable	66 - 96
Medianamente favorable	45 - 65
Desfavorable	24 - 44

Fuente: Elaboración propia

- El cuestionario para medir la variable dependiente desempeño docente, se organiza en tres dimensiones: capacidad pedagógica, responsabilidad y emocionalidad y tiene 24 ítems, el cual puede ser llenado en 20 minutos.

Tabla 7
Organización del instrumento para la variable: desempeño

DIMENSIONES	ÍTEMS
Capacidad pedagógica	Del 1 al 8
Responsabilidad	Del 9 al 16
Emocionalidad	Del 17 al 24
TOTAL	24

Fuente: Elaboración propia

La variable dependiente tiene tres niveles que se han obtenido en base a los rangos proporcionales en la matriz de datos.

Tabla 8
Niveles de la variable desempeño docente

NIVELES	PUNTAJE
Alto	66 - 96
Medio	45 - 65
Bajo	24 - 44

Fuente: Elaboración propia

LA VALIDEZ es una cualidad que da la certeza de una real medición de aquello que se pretende medir. La validez se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir, siendo nuestra variable de estudio clima institucional.

La validez del instrumento se realizó según la opinión o juicio de expertos, obteniendo 0,853 (ver anexo 4) para el instrumento que mide el Clima Institucional y también 0,853 (ver anexo 4) para el instrumento que mide Desempeño Docente. Siendo VÁLIDO en ambos casos, puesto que $0,853 > 0,60$.

Para la validación de los instrumentos participaron Doctores en Educación de la Universidad César Vallejo:

- Dr. Raúl Delgado Arenas
- Dr. Gonzalo Rivera Garay
- Dr. Luis Romero Echevarrú

LA CONFIABILIDAD es cuando se obtiene el mismo resultado en diferentes momentos, como se sabe la confiabilidad abarca todo el proceso de establecer cuan confiable, consistente, coherente o estable es el instrumento que se ha elaborado. Es importante en el proceso de medición ya que, aunque los resultados no sean exactos, poseen un grado de confiabilidad, que se desprenden de la aproximación a la real magnitud del fenómeno que se estudia Elías Mejía Mejía.

Para esta investigación usamos el Alfa de Cronbach, cuyo valor de confiabilidad fue $0,82 > 0,50$. Mediante la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \cdot \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right)$$

Descripción:

K= N° de ítems.

$\sum Vi$ = Sumatoria de las varianzas en cada ítem.

$\sum Vi$ = Sumatoria de las varianzas en cada ítem.

Vt = Varianza total

2.8 Métodos de análisis de datos

El análisis estadístico de los datos se efectuó mediante la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, la media aritmética, la mediana, la moda, la desviación estándar, la varianza, el rango y para la comprobación de la hipótesis de estudio se aplicó la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Para la presentación de la información se utilizaron los cuadros de frecuencias, los gráficos, frecuencia absoluta y frecuencia relativa. Así mismo se utilizó el software Excel y el software estadístico SPSS 20.0 para evaluar la relación entre las dos variables y la interpretación de los resultados; el clima institucional y el desempeño docente.

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo con las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con docentes por lo tanto el sometimiento a la investigación contó con la autorización correspondiente de parte de la dirección de la institución educativa por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en el método.

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato, así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para las participantes.

III. Resultados

3.1 Descripción

Tabla 9

Clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Rango	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Favorable	20	25,0	25,0	25,0
52 - 62	Medianamente favorable	45	56,3	56,3	81,3
63 - 73					
74 - 84	Desfavorable	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

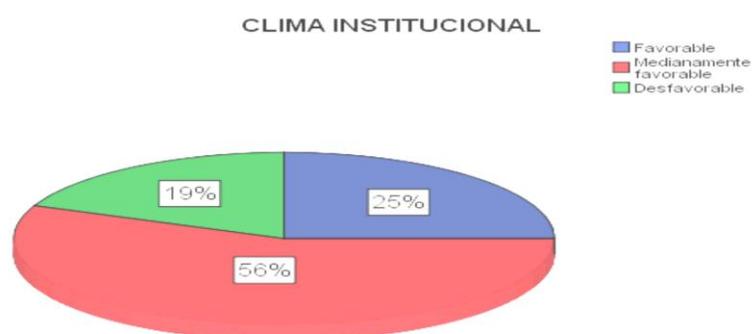


Gráfico 1: Clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Interpretación: Según la tabla 9 para la variable independiente clima institucional hemos encontrado que el 56% que representa a 45 docentes tienen un nivel medianamente favorable, mientras que el 25% que representa a 20 docentes, se encuentran en un nivel favorable y el 19%, que representa a 15 docentes se encuentran en un nivel desfavorable.

Tabla 10

Dimensión comunicación del clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Rango	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
16 – 21	Favorable	18	22,5	22,5	22,5
	Medianamente favorable	48	60,0	60,0	82,5
22 - 27	Desfavorable	14	17,5	17,5	100,0
28 - 33	Total	80	100,0	100,0	

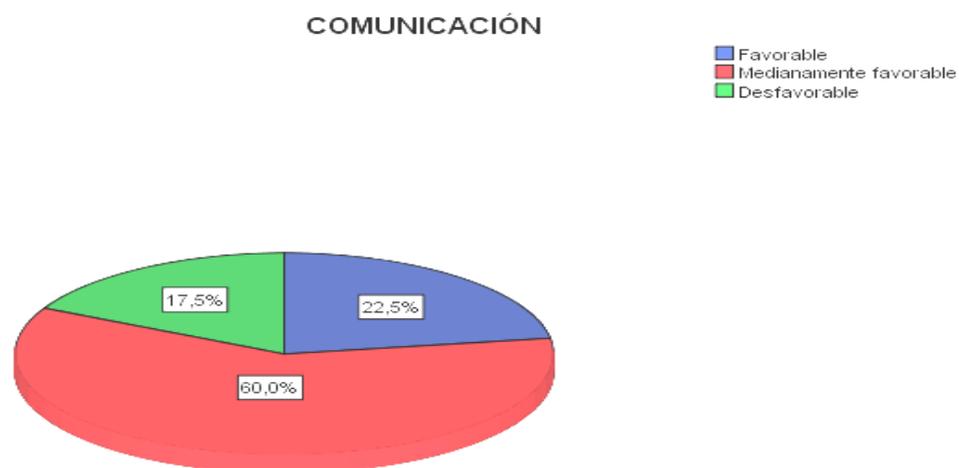


Figura 2: Dimensión comunicación del clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Interpretación: Según la tabla 10 para la dimensión comunicación hemos encontrado que el 60% que representa a 48 docentes tienen un nivel medianamente favorable, mientras que el 23% que representa a 18 docentes se encuentran en un nivel favorable y el 18% que representa a 14 docentes se encuentran en un nivel desfavorable.

Tabla 11

Dimensión motivación del clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Rango	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
15 - 20	Favorable	10	12,5	12,5	12,5
	Medianamente favorable	62	77,5	77,5	90,0
21 - 26	Desfavorable	8	10,0	10,0	100,0
27 - 32	Total	80	100,0	100,0	

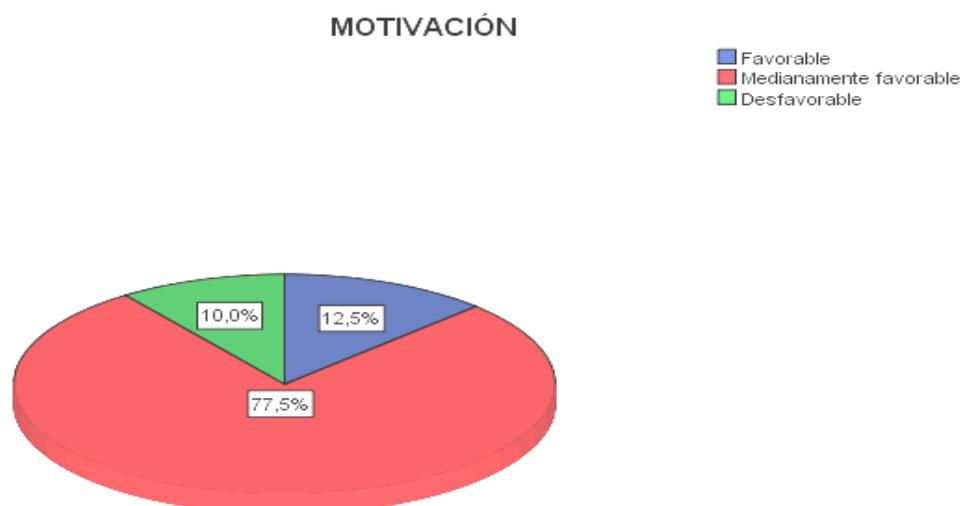


Figura 3: Dimensión motivación del clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Interpretación: Según la tabla 11 para la dimensión motivación hemos encontrado que el 78% que representa a 62 docentes tienen un nivel medianamente favorable, mientras que el 13% que representa a 10 docentes se encuentran en un nivel favorable y el 10% que representa a 8 docentes se encuentran en un nivel desfavorable.

Tabla 12

Dimensión participación del clima institucional en la institución educativa “Merced Indacochea” del distrito de Barranco.

Rango	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
16 - 20 21 - 25	Favorable	21	26,3	26,3	26,3
	Medianamente favorable	47	58,8	58,8	85,0
26 – 30	Desfavorable	12	15,0	15,0	100,0
Total		80	100,0	100,0	

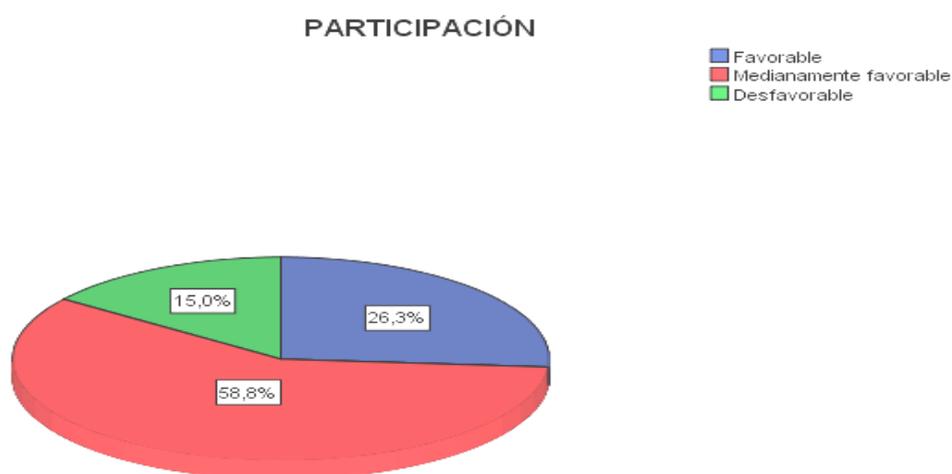


Figura 4: Dimensión participación del clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Interpretación: Según la tabla 12 para la dimensión participación hemos encontrado que el 59% que representa a 47 docentes tienen un nivel medianamente favorable, mientras que el 26% que representa a 21 docentes se encuentran en un nivel favorable y el 15% que representa a 12 docentes se encuentran en un nivel desfavorable.

Tabla 13

Resumen por dimensiones y el total de la variable independiente clima institucional

Niveles	Comunicación	%	Motivación	%	Participación	%	Total	%
Favorable	18	23	10	13	21	26	20	25
Medianamente favorable	48	60	62	78	47	59	45	56
Desfavorable	14	17	8	9	12	15	15	19
TOTAL	80		80		80		80	

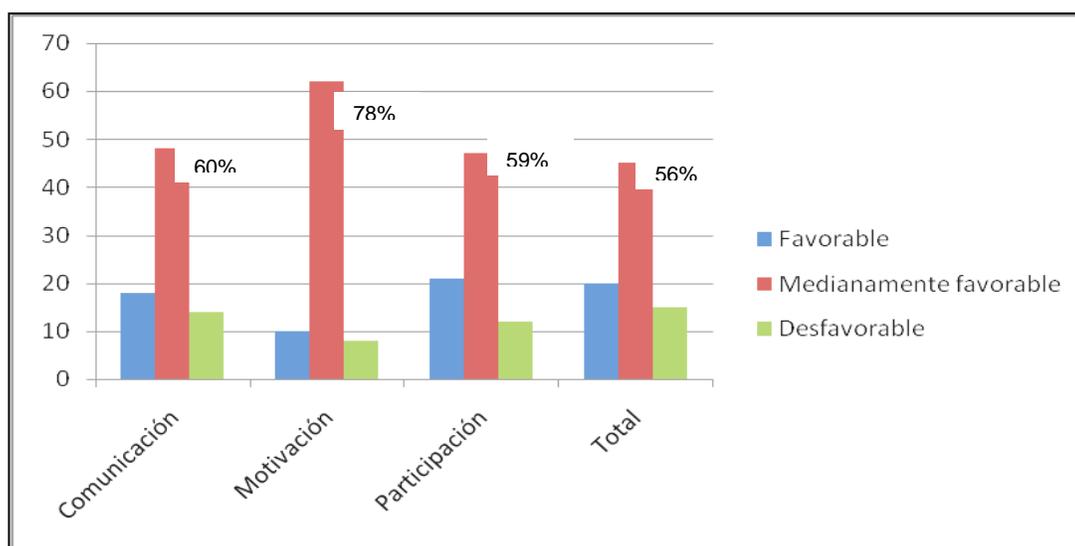


Figura 5: Resumen por dimensiones y el total de la variable independiente clima institucional

Interpretación: Según la tabla 13 el nivel que tiene mayor incidencia para la variable independiente clima institucional es MEDIANAMENTE FAVORABLE presentando la dimensión MOTIVACIÓN un porcentaje de 78%, mientras que para la dimensión COMUNICACIÓN un 60% y la dimensión PARTICIPACIÓN con un 59%. Por otro lado, para el total de la variable independiente el nivel MEDIANAMENTE FAVORABLE presenta un porcentaje de 56%.

Tabla 14

Desempeño docente en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Rango	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
15 – 19	Alto	9	11,3	11,3	11,3
20 – 24	Medio	54	67,5	67,5	78,8
25 - 29	Bajo	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

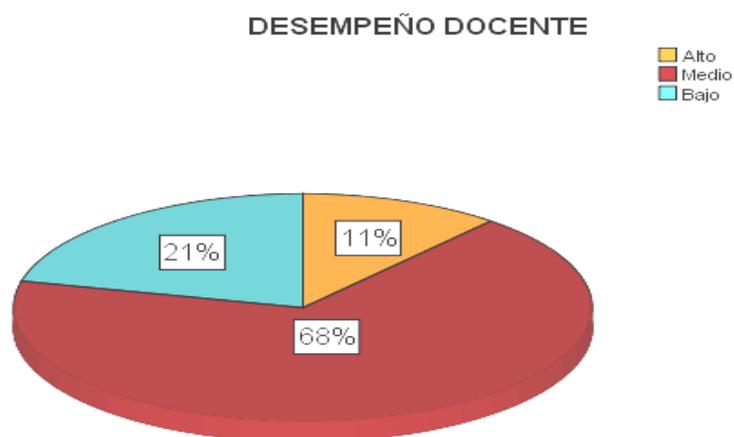


Figura 6: desempeño docente en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Interpretación: Según la tabla 14 para la variable dependiente desempeño docente hemos encontrado que el 68% que representa a 54 docentes tienen un nivel medio, mientras que el 21% que representa a 17 docentes se encuentran en un nivel bajo y el 11%, que representa a 9 docentes se encuentran en un nivel alto.

Tabla 15
Dimensión capacidad pedagógica del desempeño docente en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Rango	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
15 -19	Alto	29	36,3	36,3	36,3
20 -24	Medio	43	53,8	53,8	90,0
25- 29	Bajo	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

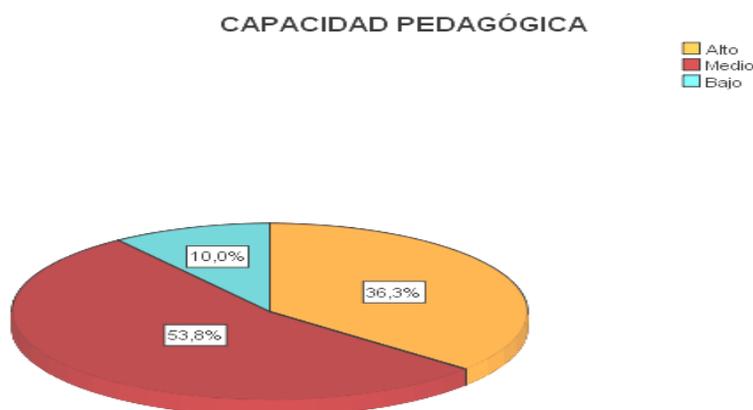


Figura 7: Dimensión capacidad pedagógica del desempeño docente en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Interpretación: Según la tabla 15 para la dimensión capacidad pedagógica hemos encontrado que el 54% que representa a 43 docentes tienen un nivel alto, mientras que el 36% que representa a 29 docentes se encuentran en un nivel bajo y el 10%, que representa a 8 docentes se encuentran en un nivel bajo.

Tabla 16
 Dimensión responsabilidad del desempeño docente en la institución educativa
 “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Rango	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
15 - 19	Alto	39	48,8	48,8	48,8
20 - 24	Medio	39	48,8	48,8	97,5
25 - 29	Bajo	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

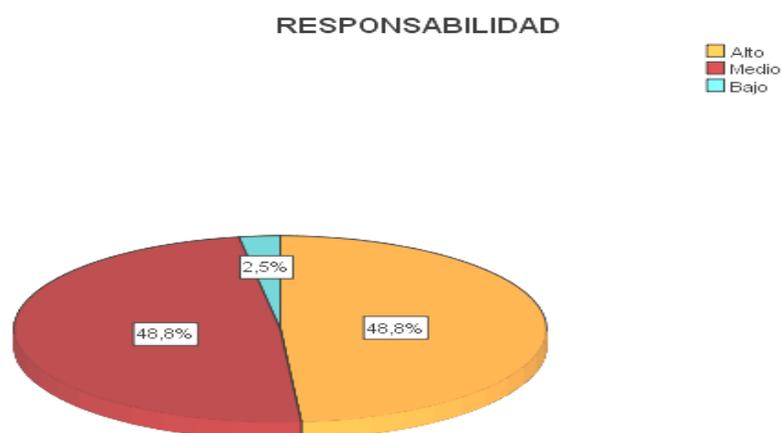


Figura 8: Dimensión responsabilidad del desempeño docente en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco

Interpretación: Según la tabla 16 para la dimensión responsabilidad hemos encontrado que el 49% que representa a 39 docentes tienen un nivel alto, mientras que el 49% que representa a 39 docentes se encuentran en un nivel medio y el 3%, que representa a 2 docentes se encuentran en un nivel bajo.

Tabla 17

Dimensión emocionalidad del desempeño docente en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Rango	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
15 – 19	Alto	28	35,0	35,0	35,0
20 – 24	Medio	46	57,5	57,5	92,5
25 - 29	Bajo	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

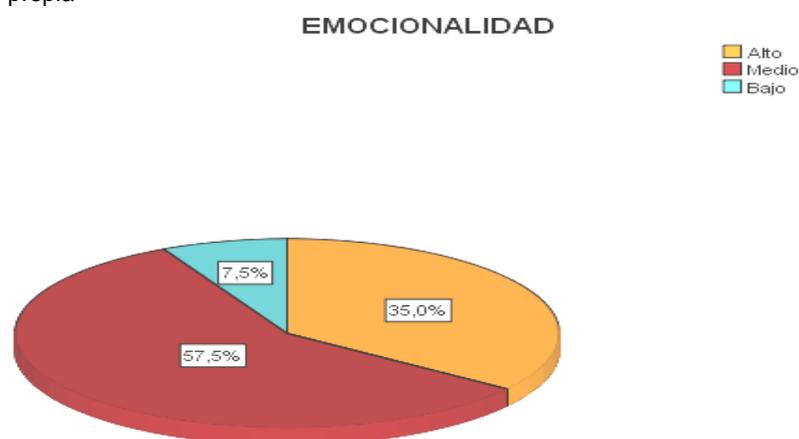


Figura 9: Dimensión emocionalidad el desempeño docente en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco

Interpretación: Según la tabla 17 para la dimensión emocionalidad hemos encontrado que el 58% que representa a 46 docentes tienen un nivel medio, mientras que el 35% que representa a 28 docentes se encuentran en un nivel alto y el 8%, que representa a 6 docentes se encuentran en un nivel bajo.

Tabla 18

Resumen por dimensiones y el total de la variable dependiente desempeño docente

Niveles	Capacidad Pedagógica	%	Responsabilidad	%	Emocionalidad	%	TOTAL	%
Alto	29	36	39	49	28	35	9	11
Medio	43	54	39	49	46	58	54	67
Bajo	8	10	2	2	6	7	17	21
TOTAL	80		80		80		80	

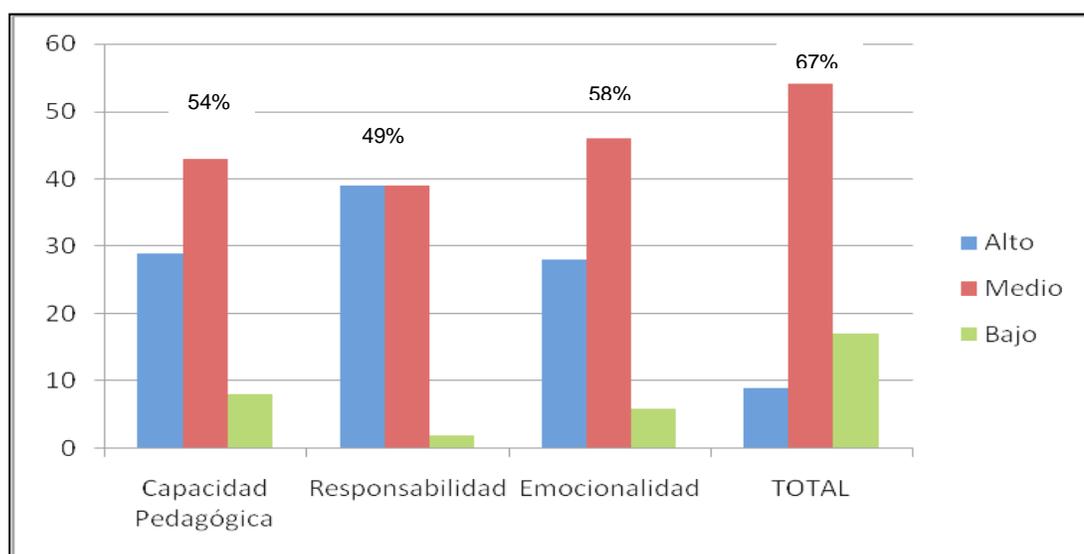


Figura 10: Resumen por dimensiones y el total de la variable dependiente desempeño docente.

Interpretación: Según la tabla 18 el nivel que tiene mayor incidencia para la variable dependiente desempeño docente es MEDIO, presentando la dimensión EMOCIONALIDAD un porcentaje de 58%, mientras que para la dimensión CAPACIDAD PEDAGÓGICA un 54% y para la dimensión RESPONSABILIDAD con un 49%. Por otro lado para el total de la variable dependiente el nivel MEDIO presenta un porcentaje de 67%.

Tabla 19

Contingencia de las variables clima institucional y desempeño docente de la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Niveles Del Desempeño Docente	Niveles Del Clima Institucional			Total
	Favorable	Medianamente Favorable	Desfavorable	
Alto	9	0	0	9
	45,0%	0,0%	0,0%	11,2%
Medio	11	39	4	54
	55,0%	86,7%	26,7%	67,5%
Bajo	0	6	11	17
	0,0%	13,3%	73,3%	21,2%
Total	20	45	15	80
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

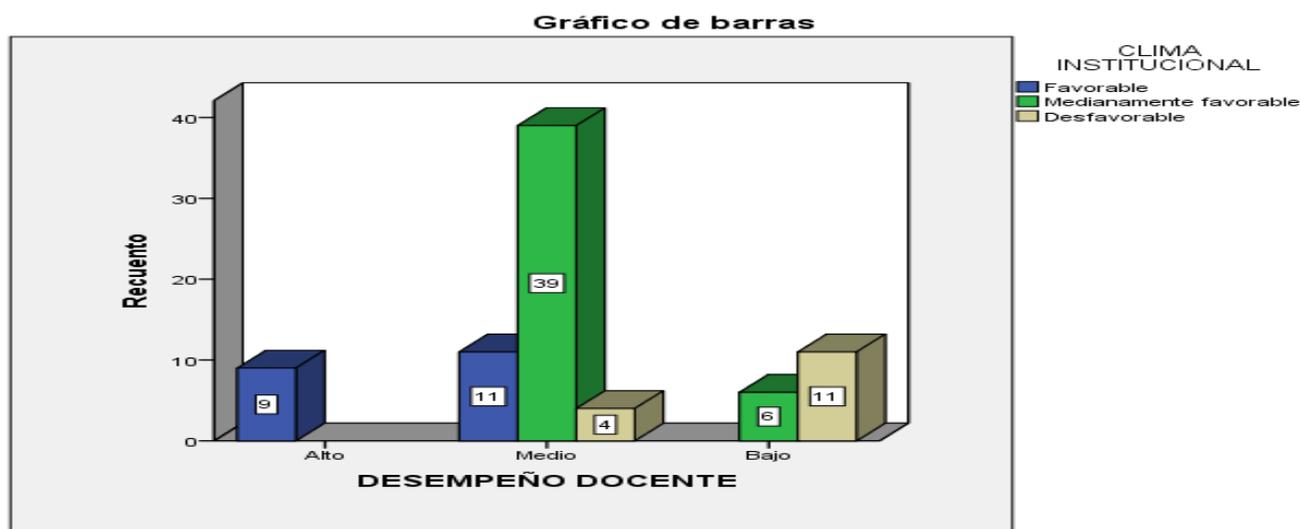


Figura 11: Desempeño docente

Interpretación: Según la tabla 19, el 73,3 % tienen un nivel desfavorable del clima institucional y un nivel de desempeño bajo. El 86,7 % de los docentes tienen un nivel medianamente favorable sobre el clima institucional y un nivel medio en el desempeño docente. El 55 % de los docentes participantes tienen un nivel favorable del clima institucional y un nivel medio del desempeño docente.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

H: El clima institucional influye de manera significativa en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Ha: Existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Ho: No existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

$\alpha=0,05$

Tabla 20

Prueba de hipótesis mediante la correlación r de Pearson de las variables clima institucional y desempeño docente de la institución educativa “Mercedes Indacochea” distrito de Barranco.

R de Pearson	Clima Institucional	Desempeño Docente
	Correlación de Pearson	1
		,809**
Clima Institucional	Sig. (bilateral)	,000
	N	80
		80
	Correlación de Pearson	,809**
		1
Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	,000
	N	80
		80

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

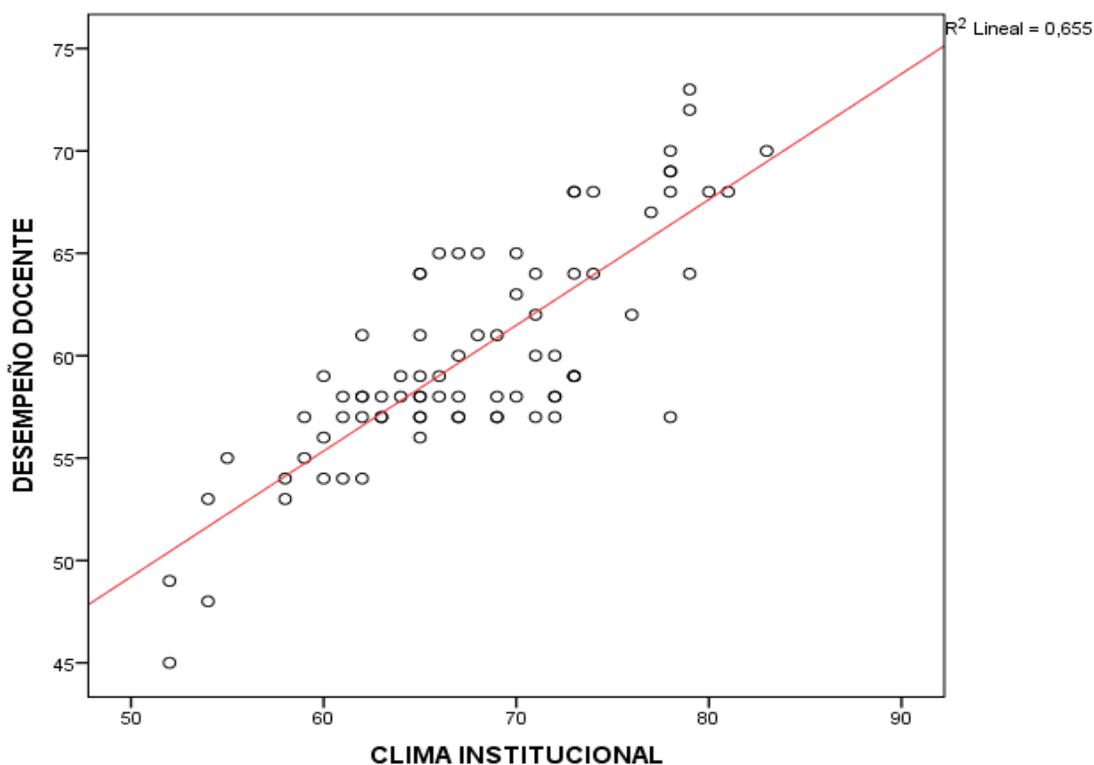


Figura 12: Correlación R de Pearson de las variables clima institucional y desempeño docente de la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

Interpretación: Según la tabla 20 en la aplicación de las correlaciones bivariadas de la R de Pearson se obtuvo el valor de 0,81 con un valor de significancia de $(0,000 < 0,05)$ lo que ha determinado que existe una influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente al 95% de efectividad, aceptando la hipótesis alterna **Ha** y el rechazo de la hipótesis nula **Ho**, siendo cierto que el clima institucional influye de manera significativa en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Según la razón de proporcionalidad $r^2 = 0,66$ esto nos indica que la variable independiente clima institucional influye sobre la variable dependiente desempeño docente en un 66% y el porcentaje restante del 34% está explicado por otras variables como el liderazgo, rendimiento académico, supervisión y monitoreo.

Hipótesis Específica 1

H1: La comunicación influye en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima -2011.

Ha: Existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Ho: No existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

$\alpha=0,05$

Tabla 21

Correlación de la R de Pearson para la dimensión comunicación y la variable desempeño docente en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

R DE PEARSON	Dimensión Comunicación	DESEMPEÑO DOCENTE
	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,562**
	N	80
	Correlación de Pearson	,562**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80
	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

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

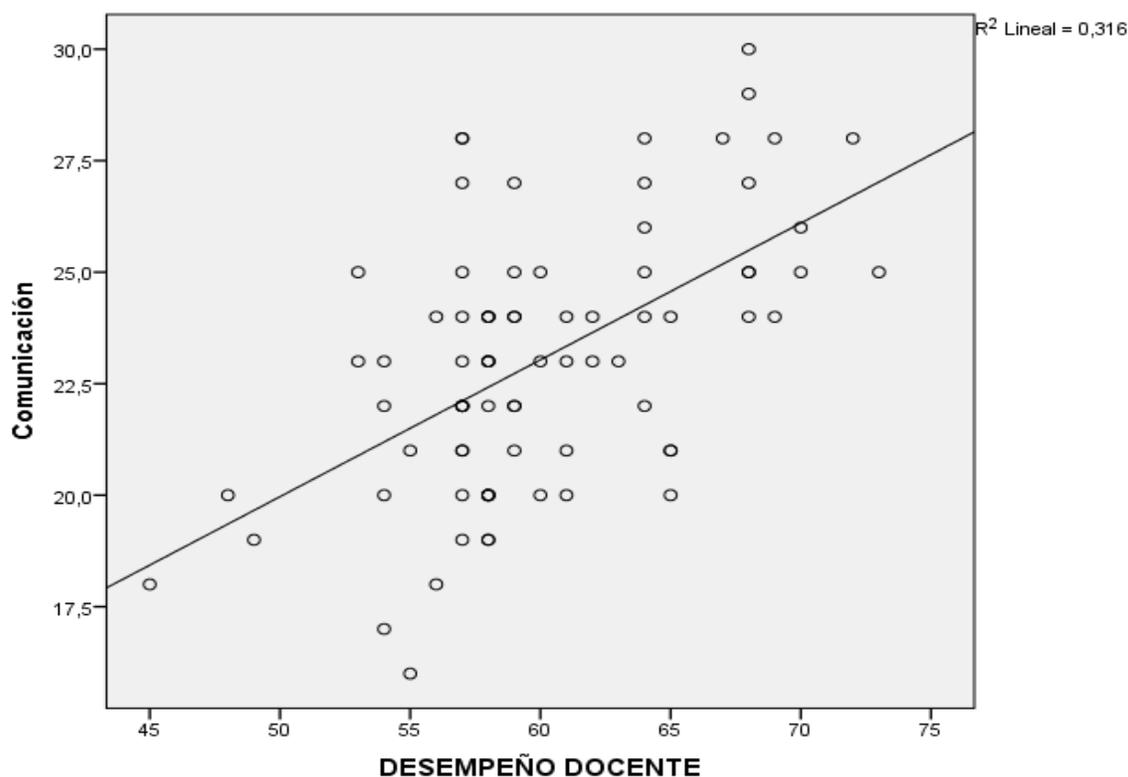


Figura 13: Correlación de la R de Pearson de la dimensión comunicación y la variable desempeño docente en la institución educativa "Mercedes Indacochea" del distrito de Barranco.

Según la Tabla 21, en la aplicación de las correlaciones bivariadas de la R de Pearson para la dimensión comunicación y el desempeño docente se obtuvo un valor de 0,56 con un valor de significancia de $(0,000 < 0,05)$ lo que ha determinado que existe una influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente. Esto nos permite rechazar la hipótesis nula **H₀** y aceptar la hipótesis alterna **H_a**, siendo cierto que la comunicación influye en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Según la razón de proporcionalidad $r^2 = 0,32$ esto nos indica que la dimensión comunicación influye sobre la variable dependiente desempeño docente en un 32% y el porcentaje restante del 68% está explicado por otras dimensiones.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H2: Existe influencia significativa de la motivación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima-2011.

Ha: Existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Ho: No existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

$\alpha=0,05$

Tabla 22

Correlación de la r de Pearson para la dimensión motivación y la variable desempeño docente en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

R DE PEARSON		Dimensión DESEMPEÑO Motivación DOCENTE	
Dimensión Motivación	Correlación de Pearson	1	,740**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,740**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

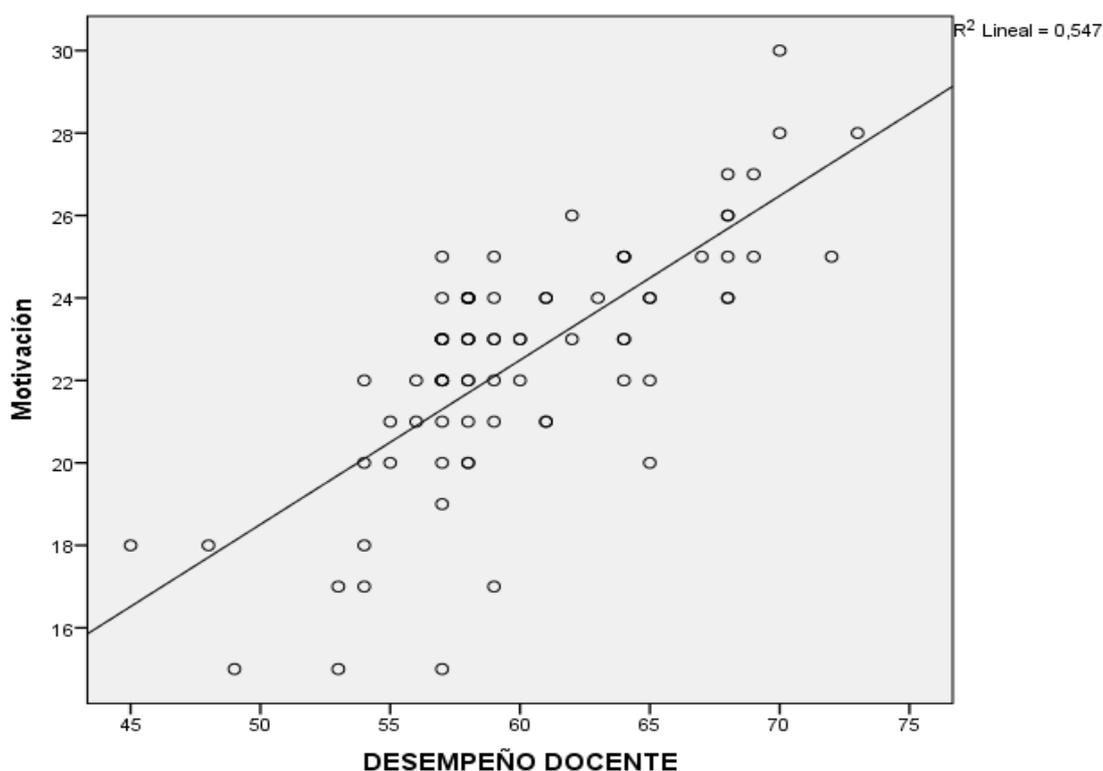


Figura 14 : Correlación de la R de Pearson de la dimensión motivación y la variable desempeño docente en la institución educativa "Mercedes Indacochea" del distrito de Barranco.

Según la tabla 22, en la aplicación de las correlaciones bivariadas de la R de Pearson para la dimensión motivación y el desempeño docente se obtuvo un valor de 0,74 con un valor de significancia de $(0,000 < 0,05)$ lo que ha determinado que existe una influencia significativa de la dimensión motivación en el desempeño docente. Esto nos permite rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna H_a , siendo cierto que la motivación influye de manera significativa en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco.

Según la razón de proporcionalidad $r^2 = 0,55$ esto nos indica que la dimensión motivación influye sobre la variable dependiente desempeño docente en un 55% y el porcentaje restante del 45% está explicado por otras dimensiones.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H3: La participación tiene influencia en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima -2011.

Ha: Existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Ho: No existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

$\alpha=0,05$

Tabla 23

Correlación de la R de Pearson para la dimensión participación y la variable desempeño docente en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

R DE PEARSON		Dimensión Participación	DESEMPEÑO DOCENTE
Dimensión Participación	Correlación de Pearson	1	,684**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,684**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

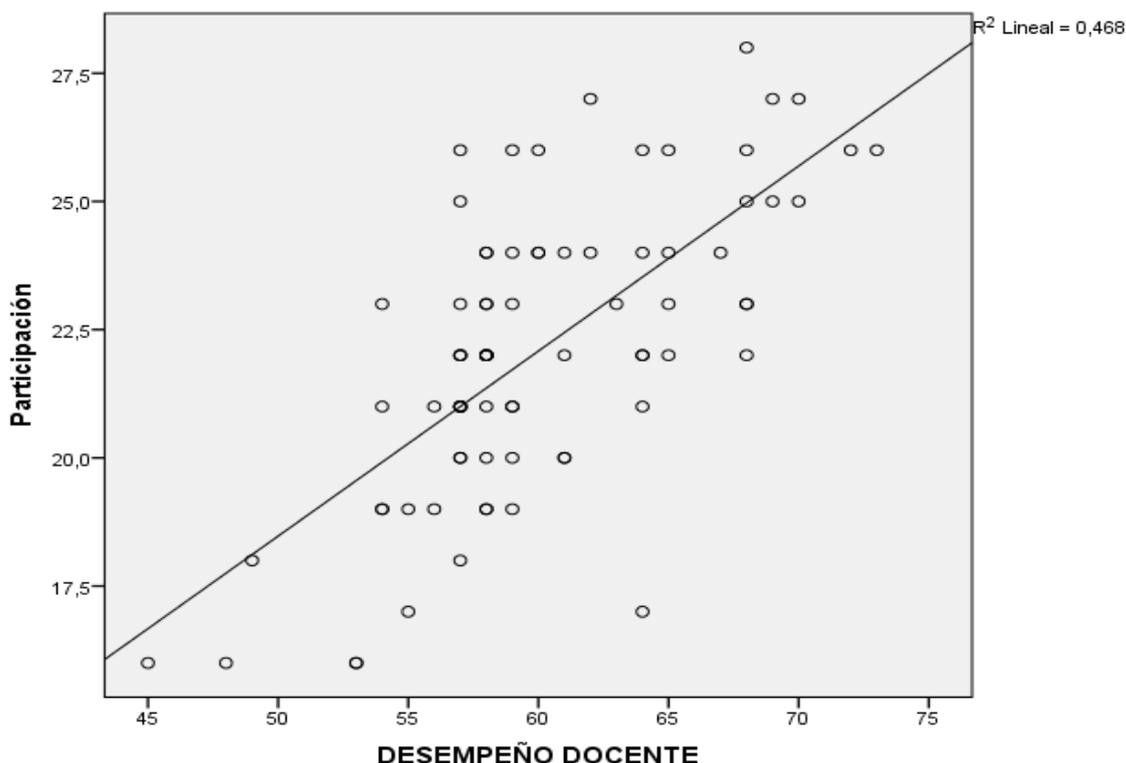


Figura 12.: Correlación de la R de Pearson de la dimensión participación y la variable desempeño docente En la institución educativa "Mercedes Indacochea" del distrito de Barranco.

Según la Tabla 23, en la aplicación de las correlaciones bivariadas de la R de Pearson para la dimensión participación y el desempeño docente se obtuvo un valor de 0,68 con un valor de significancia de $(0,000 < 0,05)$ lo que ha determinado que existe una influencia significativa de la dimensión participación en el desempeño docente. Esto nos permite rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna H_a , siendo cierto que la participación influye de manera significativa en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco.

Según la razón de proporcionalidad $r^2 = 0,47$ esto nos indica que la dimensión participación influye sobre la variable dependiente desempeño docente en un 47% y el porcentaje restante del 53% está explicado por otras dimensiones como creatividad, planificación, confianza, liderazgo y otras

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H4: Es significativa la influencia del clima institucional en la capacidad pedagógica de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Ha: Existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Ho: No existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

$\alpha=0,05$

Tabla 24

Correlación de la R de Pearson para la dimensión capacidad pedagógica y la variable clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

R DE PEARSON		Dimensión Capac. Pedagóg.	CLIMA INSTITUCIONAL
Dimensión Capac. Pedagógica.	Correlación de Pearson	1	,645**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,645**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

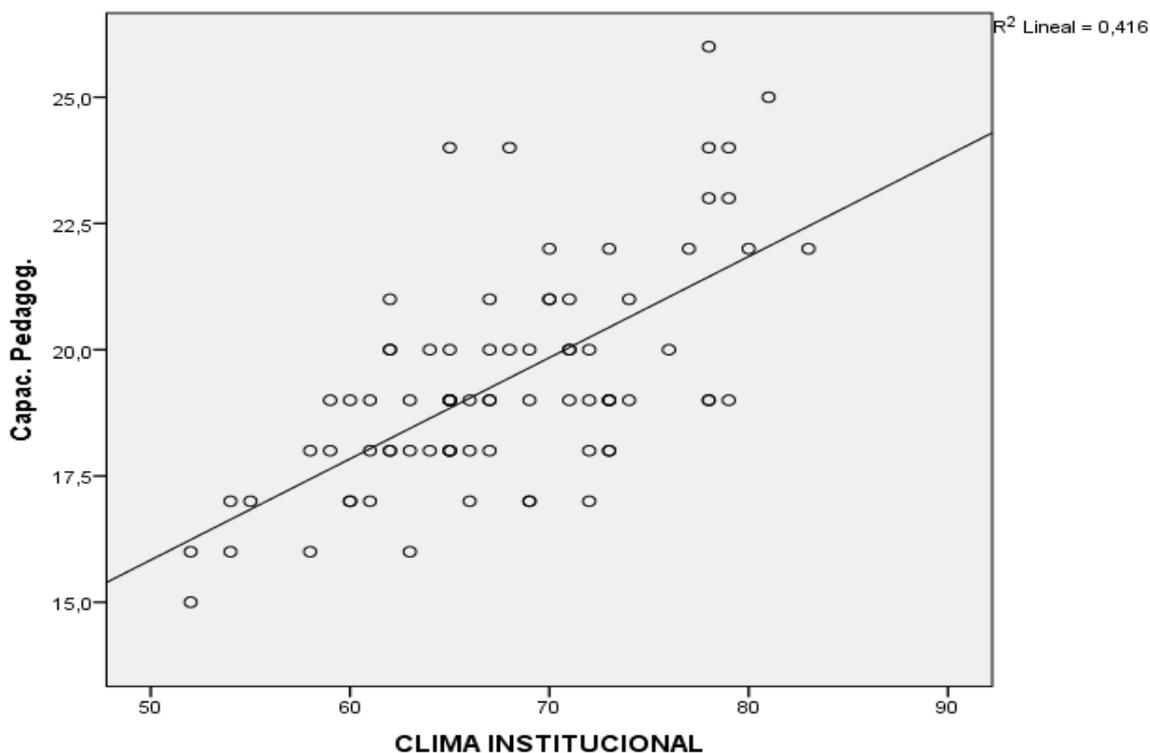


Figura 13: Correlación de la R de Pearson de la variable clima institucional y la dimensión capacidad pedagógica del desempeño docente en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

INTERPRETACIÓN Según la Tabla 24, en la aplicación de las correlaciones bivariadas de la R de Pearson para la variable clima institucional y la dimensión capacidad pedagógica del desempeño docente se obtuvo un valor de 0,65 con un valor de significancia de $(0,000 < 0,05)$ lo que ha determinado que existe una influencia significativa del clima institucional sobre la dimensión capacidad pedagógica del desempeño docente. Esto nos permite rechazar la hipótesis nula **H₀** y aceptar la hipótesis alterna **H_a**, siendo cierto que el clima institucional influye de manera significativa en la dimensión capacidad pedagógica del desempeño docente. Asimismo, según la razón de proporcionalidad $r^2 = 0,42$ nos indica que la variable clima institucional influye sobre la dimensión capacidad pedagógica del desempeño docente en un 42% y el porcentaje restante del 68% está explicado por otras dimensiones.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

H5: Existe influencia significativa del clima institucional en la responsabilidad del trabajo del docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima -2011.

Ha: Existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Ho: No existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

$\alpha=0,05$

Tabla 25

Correlación de la R de Pearson para la dimensión responsabilidad y la variable clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

R DE PEARSON		Dimensión Responsabilidad	CLIMA INSTITUCIONAL
	Correlación Pearson	de 1	,604**
Dimensión Responsabilidad	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
	Correlación Pearson	de ,604**	1
CLIMA INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

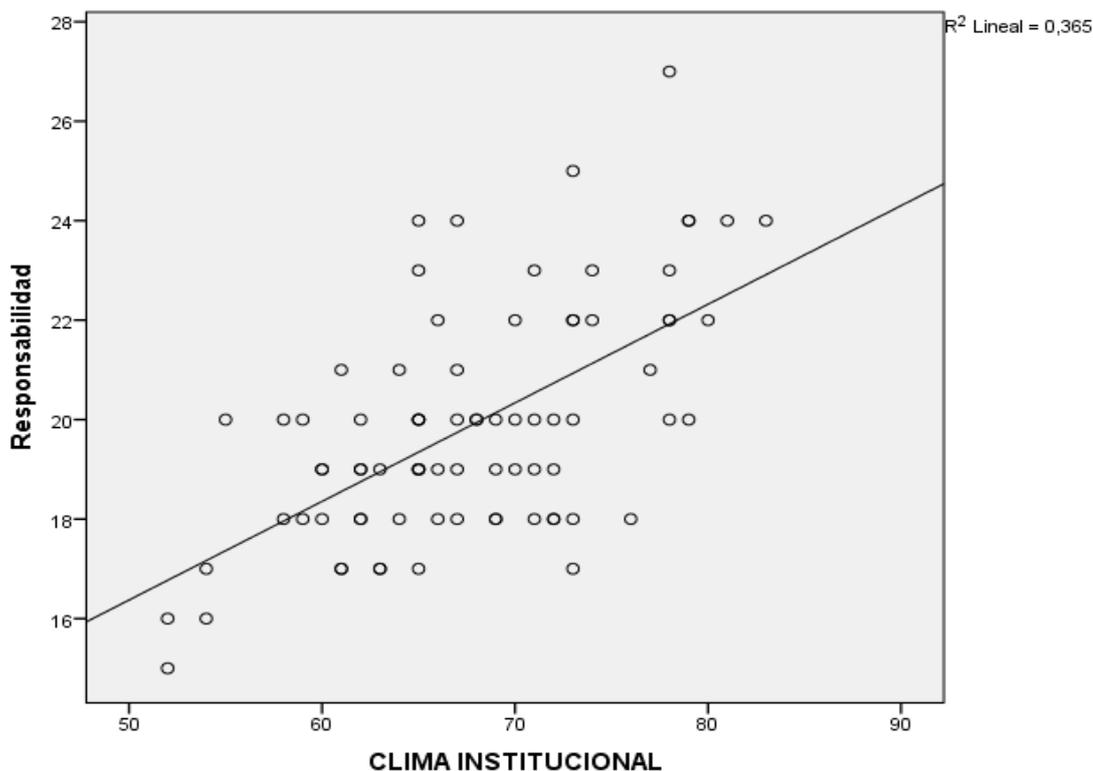


Figura 14: correlación de la R de Pearson de la variable clima institucional y la dimensión responsabilidad del desempeño docente en la institución educativa "Mercedes Indacochea" del distrito de Barranco.

Interpretación: Según la Tabla 25, en la aplicación de las correlaciones bivariadas de la R de Pearson para la variable clima institucional y la dimensión responsabilidad del desempeño docente se obtuvo un valor de 0,60 con un valor de significancia de ($0,000 < 0,05$) lo que ha determinado que existe una influencia significativa del clima institucional sobre la dimensión responsabilidad del desempeño docente. Esto nos permite rechazar la hipótesis nula **H₀** y aceptar la hipótesis alterna **H_a**, siendo cierto que el clima institucional influye de manera significativa en la dimensión responsabilidad del desempeño docente. Además, según la razón de proporcionalidad $r^2 = 0,37$ nos indica que la variable clima institucional influye sobre la dimensión responsabilidad del desempeño docente en un 37% y el porcentaje restante del 63% está explicado por otras dimensiones.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6

H1: Existe influencia del clima institucional en la emocionalidad de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima 2011.

Ha: Existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

Ho: No existe influencia significativa del clima institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco. Lima- 2011.

$\alpha=0,05$

Tabla 26

Correlación de la r de Pearson para la dimensión emocionalidad y la variable clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Barranco.

R DE PEARSON		Dimensión Emocionalidad	CLIMA INSTITUCIONAL
Dimensión Emocionalidad	Correlación de Pearson	1	,565**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,565**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

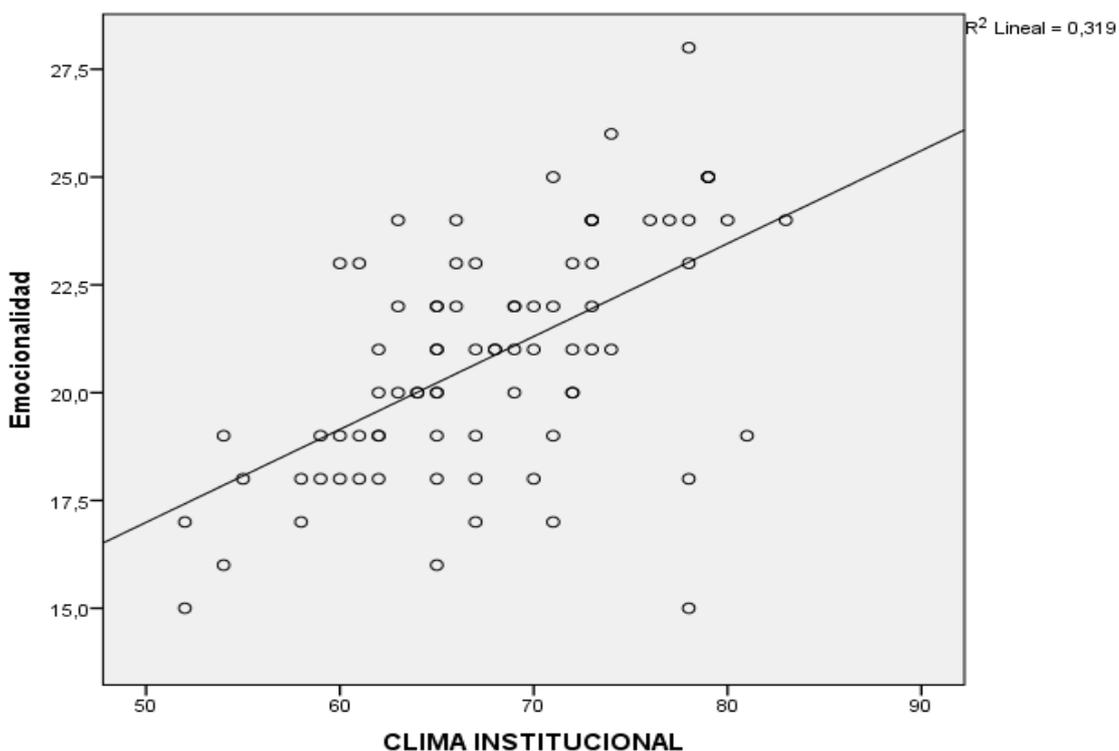


Figura 15: Correlación de la R de Pearson de la variable clima institucional y la dimensión emocionalidad del desempeño docente en la institución educativa " Mercedes Indacochea" del distrito de Barranco.

Interpretación: Según la Tabla 26, en la aplicación de las correlaciones bivariadas de la R de Pearson para la variable clima institucional y la dimensión emocionalidad del desempeño docente se obtuvo un valor de 0,57 con un valor de significancia de $(0,000 < 0,05)$ lo que ha determinado que existe una influencia significativa del clima institucional sobre la dimensión emocionalidad del desempeño docente. Esto nos permite rechazar la hipótesis nula **H₀** y aceptar la hipótesis alterna **H_a**, siendo cierto que el clima institucional influye en la dimensión emocionalidad del desempeño docente.

Asimismo, según la razón de proporcionalidad $r^2 = 0,32$ nos indica que la variable clima institucional influye sobre la dimensión responsabilidad del desempeño docente en un 32% y el porcentaje restante del 68% esta explicado por otras dimensiones.

TABLAS Y GRÁFICOS ITEM POR ITEM

VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA INSTITUCIONAL

Tabla 27

Se comunica con los distintos integrantes de la institución educativa de manera efectiva.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,3	1,3	1,3
A VECES	22	27,5	27,5	28,8
CASI SIEMPRE	39	48,8	48,8	77,5
SIEMPRE	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Se comunica con los distintos integrantes de la institución educativa de manera efectiva.

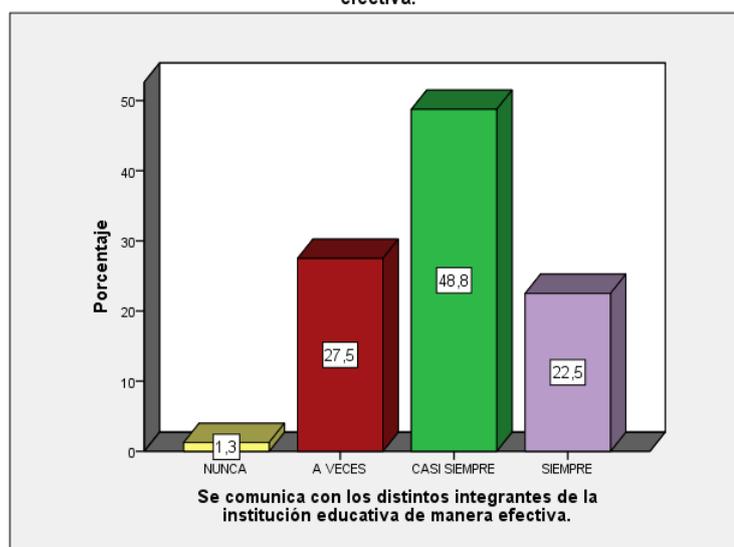


Figura 16: Comunicación efectiva

Interpretación:

Según la tabla 27 para el ítem: “Se comunica con los distintos integrantes de la institución educativa de manera efectiva” hemos encontrado que el 48,8% que representa a 39 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 27,5 % que representa a 22 docentes respondieron A VECES, así mismo el 22,5 % que representa a 18 docentes respondieron SIEMPRE y el 1,3% que representa a 1 docente respondió NUNCA.

Tabla 28

Demuestra empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con sus colegas y directivos.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,8	3,8	3,8
A Veces	13	16,3	16,3	20,0
Casi Siempre	48	60,0	60,0	80,0
Siempre	16	20,0	20,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Demuestra empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con sus colegas y directivos.

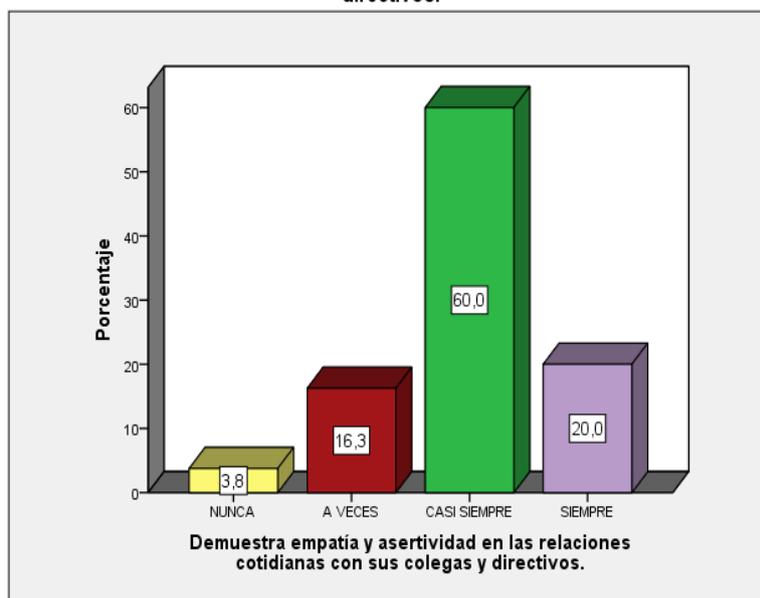


Figura 17: Empatía y asertividad

Interpretación: Según la tabla 28 para el ítem: "Demuestra empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con sus colegas y directivos" hemos encontrado que el 60, % que representa a 48 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 20, % que representa a 16 docentes respondieron SIEMPRE, así mismo el 16,3 % que representa a 13 docentes respondieron A VECES y el 3,8% que representa a 3 docentes respondieron NUNCA.

Tabla 29

Respeta las opiniones y puntos de vista de los docentes durante las reuniones de trabajo.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,5	2,5	2,5
A Veces	15	18,8	18,8	21,3
Casi Siempre	37	46,3	46,3	67,5
Siempre	26	32,5	32,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

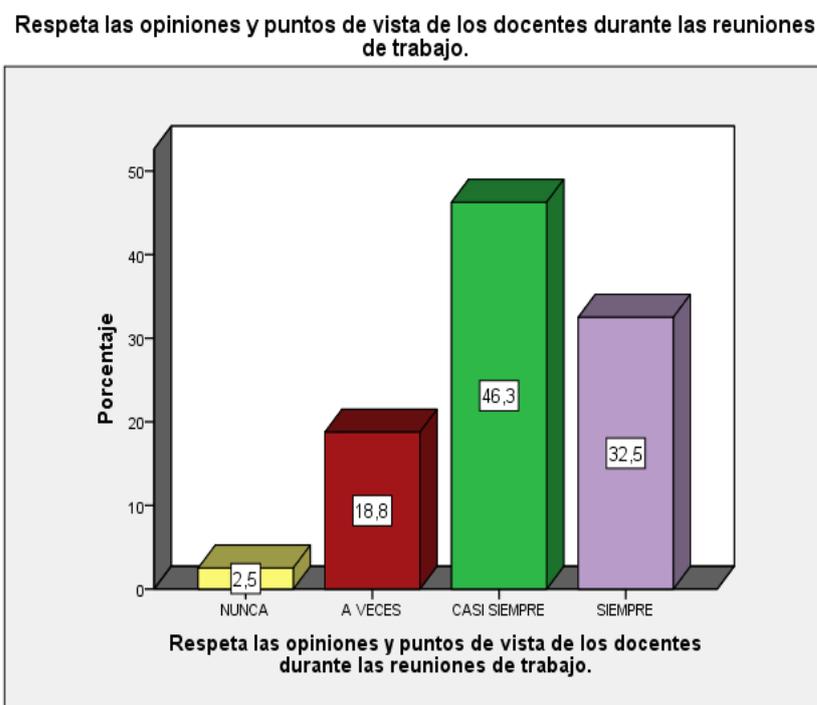


Figura 18: Respeta opiniones y puntos de vista.

Interpretación: Según la tabla 29 para el ítem: “Respeta las opiniones y puntos de vista de los docentes durante las reuniones de trabajo” hemos encontrado que el 46,3% que representa a 37 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 32,5 % que representa a 26 docentes respondieron SIEMPRE, así mismo el 18,8 % que representa a 15 docentes respondieron A VECES y el 2,5% que representa a 2 docentes respondieron NUNCA.

Tabla 30

Muestra entusiasmo, organización y desarrollo personal en su trabajo.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A Veces	19	23,8	23,8	23,8
Casi Siempre	46	57,5	57,5	81,3
SIEMPRE	15	18,8	18,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

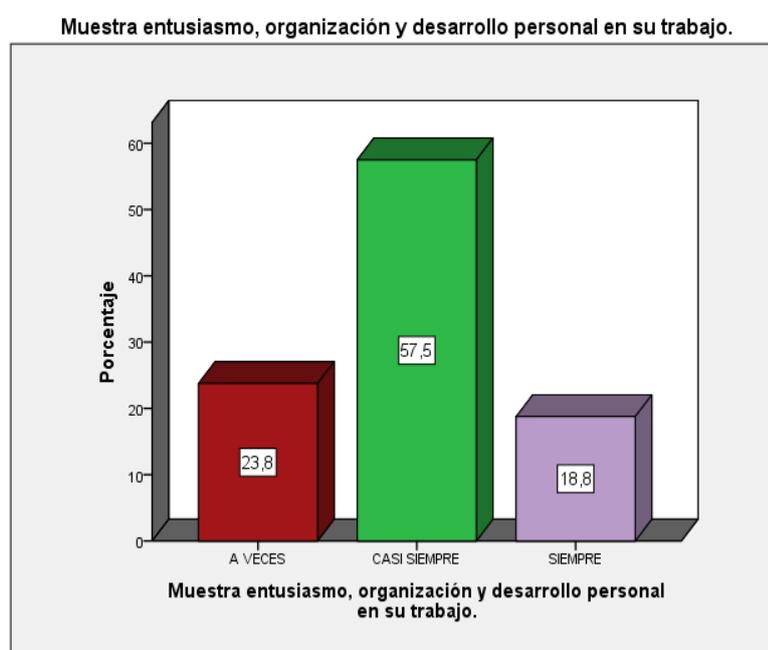


Figura 19: Respeta opiniones y puntos de vista

Interpretación: Según la tabla 30 para el ítem: "Muestra entusiasmo, organización y desarrollo personal en su trabajo" hemos encontrado que el 57,5% que representa a 46 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 23,8 % que representa a 19 docentes respondieron A VECES y el 18,8 % que representa a 15 docentes respondieron SIEMPRE.

Tabla 31

Participa activamente en las actividades programadas por la institución.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5,0	5,0	5,0
A Veces	21	26,3	26,3	31,3
Casi Siempre	37	46,3	46,3	77,5
Siempre	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

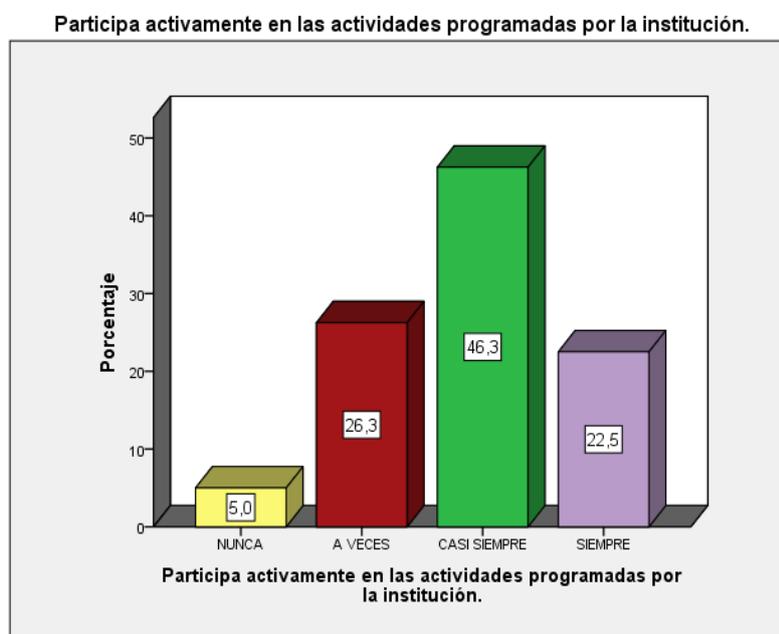


Figura 20: Participación

Interpretación:

Según la tabla 31 para el ítem: "Participa activamente en las actividades programadas por la institución" hemos encontrado que el 46,3% que representa a 37 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 26,3 % que representa a 21 docentes respondieron A VECES, así mismo el 22,5 % que representa a 18 docentes respondieron SIEMPRE y el 5,0% que representa a 4 docentes respondieron NUNCA.

Tabla 32

Analiza su práctica pedagógica identificando los logros y dificultades en el proceso educativo.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	21	26,3	26,3	26,3
CASI SIEMPRE	45	56,3	56,3	82,5
SIEMPRE	14	17,5	17,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

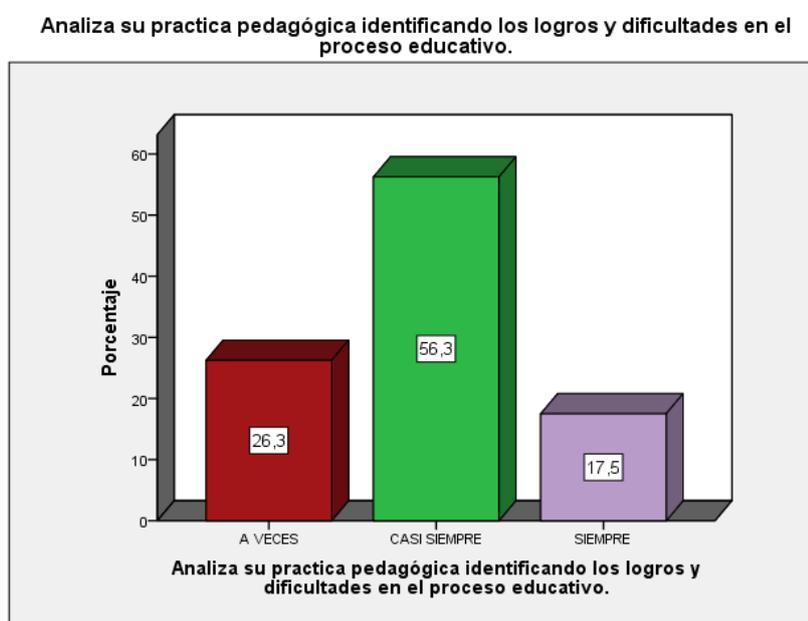


Figura 21: Análisis práctica

Interpretación:

Según la tabla 32 para el ítem: “Analiza su práctica pedagógica identificando los logros y dificultades en el proceso educativo” hemos encontrado que el 56,3% que representa a 45 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 26,3 % que representa a 21 docentes respondieron A VECES y el 17,5 % que representa a 14 docentes respondieron SIEMPRE.

Tabla 33

Analiza sus logros profesionales, identificando sus fortalezas y limitaciones.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	2,5	2,5	2,5
A VECES	10	12,5	12,5	15,0
CASI SIEMPRE	57	71,3	71,3	86,3
SIEMPRE	11	13,8	13,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

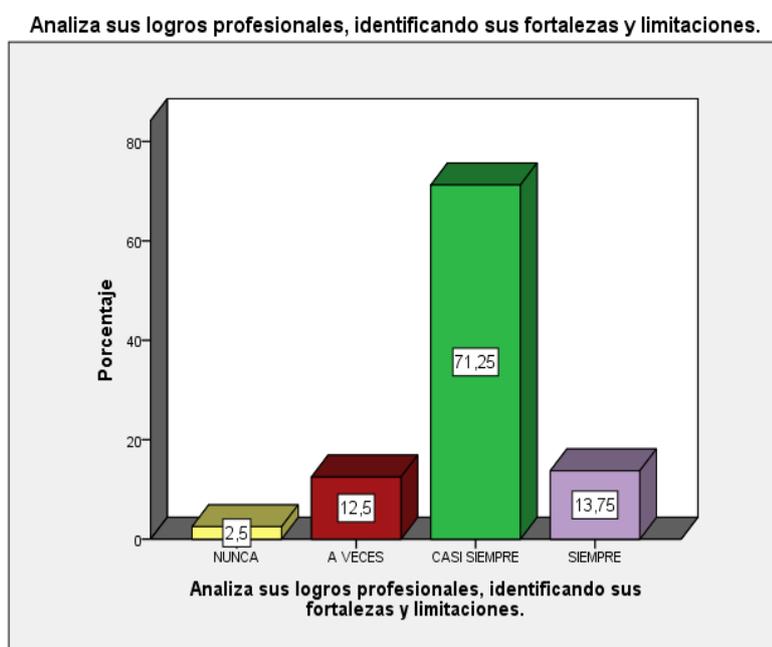


Figura 22: Análisis práctica

Interpretación:

Según la tabla 33 para el ítem: "Analiza sus logros profesionales, identificando sus fortalezas y limitaciones" hemos encontrado que el 71,3% que representa a 57 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 13,8 % que representa a 11 docentes respondieron SIEMPRE, así mismo el 12,5 % que representa a 10 docentes respondieron A VECES y el 2,5% que representa a 2 docentes respondieron NUNCA.

Tabla 34

Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5,0	5,0	5,0
A Veces	21	26,3	26,3	31,3
Casi Siempre	37	46,3	46,3	77,5
Siempre	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

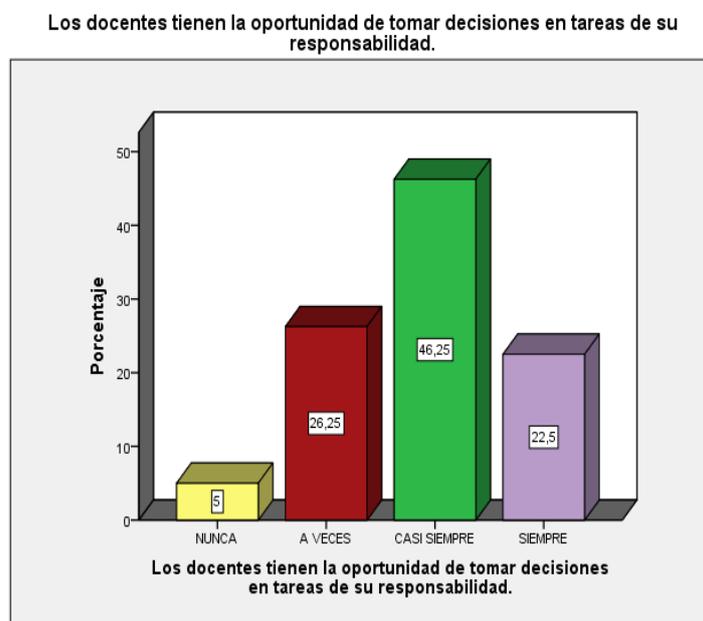


Figura 23: Oportunidad toma de decisiones

Interpretación:

Según la tabla 34 para el ítem: “Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad” hemos encontrado que el 46,3% que representa a 37 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 26,3 % que representa a 21 docentes respondieron A VECES, así mismo el 22,5 % que representa a 18 docentes respondieron SIEMPRE y el 5,% que representa a 4 docentes respondieron NUNCA.

Tabla 35

Lidera con responsabilidad la conducción de su equipo.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	3,8	3,8	3,8
A VECES	12	15,0	15,0	18,8
CASI SIEMPRE	49	61,3	61,3	80,0
SIEMPRE	16	20,0	20,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

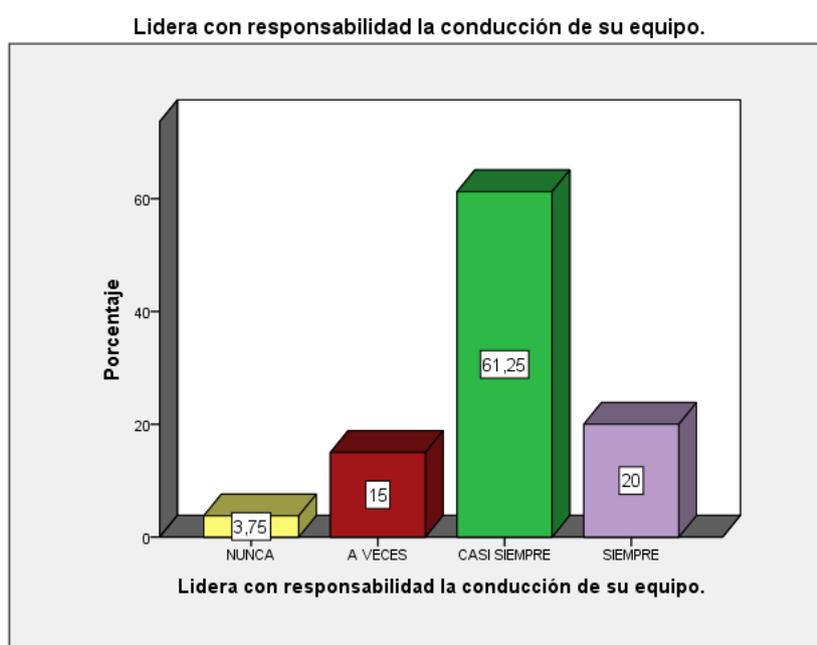


Figura 24: Lidera con responsabilidad

Interpretación:

Según la tabla 35 para el ítem: Lidera con responsabilidad la conducción de su equipo” hemos encontrado que el 61,3% que representa a 49 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 20 % que representa a 16 docentes respondieron SIEMPRE, así mismo el 15 % que representa a 12 docentes respondieron A VECES y el 3,8 % que representa a 3 docentes respondieron NUNCA.

Tabla 36

Toma la iniciativa en el trabajo en equipo.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,3	1,3	1,3
A VECES	22	27,5	27,5	28,8
CASI SIEMPRE	39	48,8	48,8	77,5
SIEMPRE	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

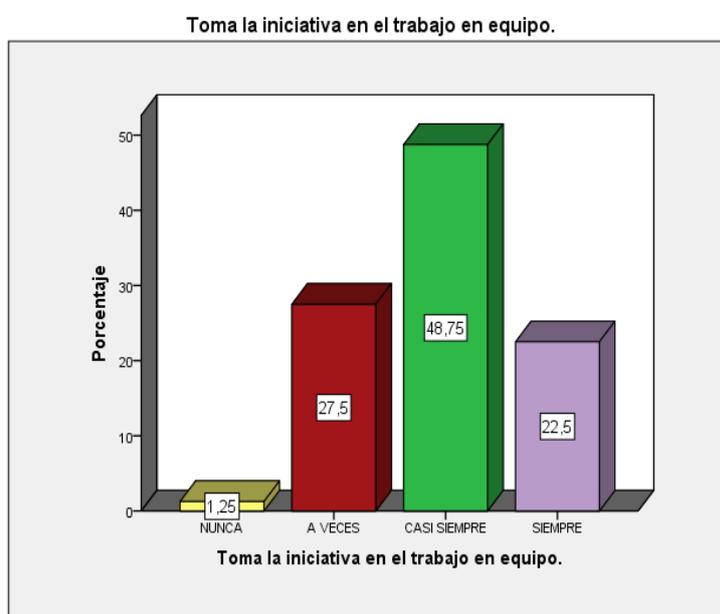


Figura 25: Toma iniciativa en trabajo en equipo

Interpretación:

Según la tabla 36 para el ítem: "Toma la iniciativa en el trabajo en equipo" hemos encontrado que el 48,8% que representa a 39 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 27,5 % que representa a 22 docentes respondieron A VECES, así mismo el 22,5% que representa a 18 docentes respondieron SIEMPRE y el 1,3% que representa a 1 docente respondió NUNCA.

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 37

Prepara material didáctico de apoyo al desarrollo del área.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,3	1,3	1,3
A VECES	42	52,5	52,5	53,8
CASI SIEMPRE	36	45,0	45,0	98,8
SIEMPRE	1	1,3	1,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

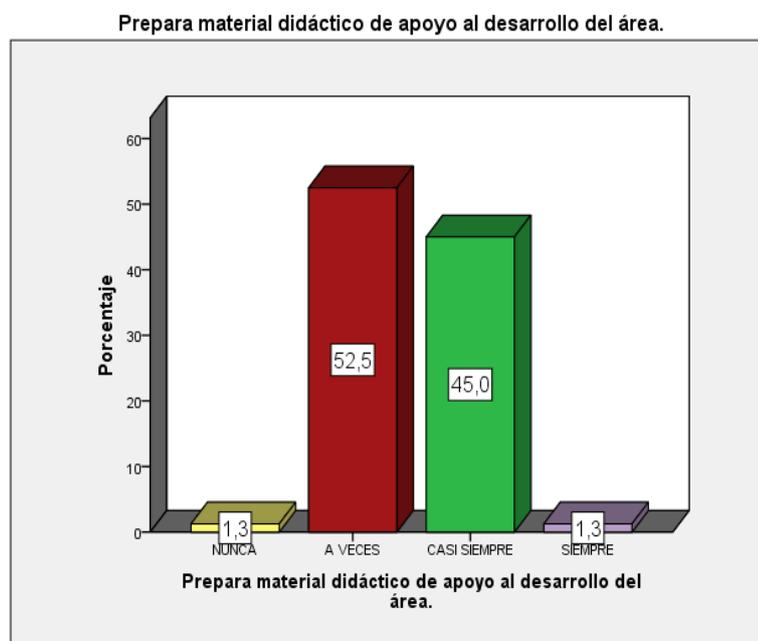


Figura 26: Prepara material didáctico de apoyo al desarrollo del área

Interpretación:

Según la tabla 37 para el ítem: "Prepara material didáctico de apoyo al desarrollo del área" hemos encontrado que el 52,5% que representa a 42 docentes han respondido A VECES, mientras que el 45,0 % que representa a 36 docentes respondieron CASI SIEMPRE, así mismo el 1,3 % que representa a 1 docente respondieron SIEMPRE y el 1,3 % que representa a 1 docente respondió NUNCA.

Tabla 38

Utiliza el tiempo previsto para el logro de la capacidad programada.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	31	38,8	38,8	38,8
CASI SIEMPRE	48	60,0	60,0	98,8
SIEMPRE	1	1,3	1,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

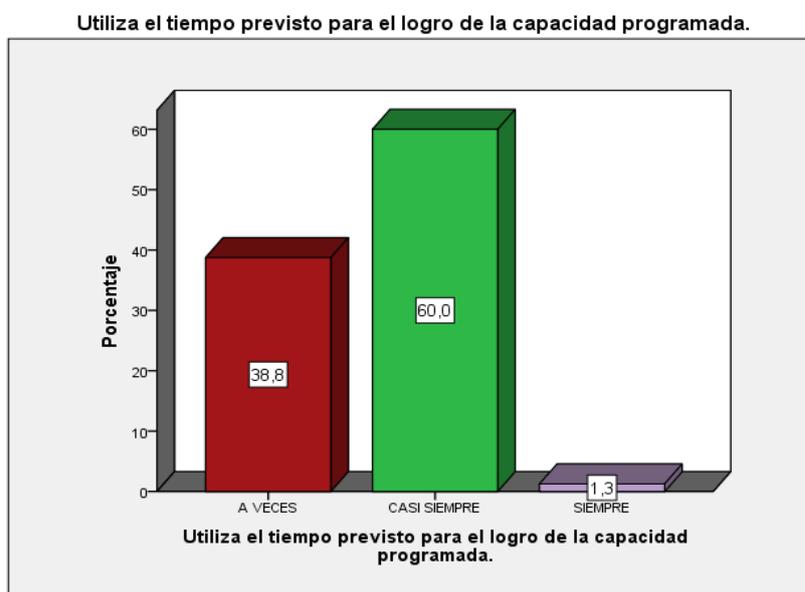


Figura 27: Utiliza el tiempo previsto para el logro de capacidad

Interpretación:

Según la tabla 38 para el ítem: "Inicia puntualmente la sesión y permanece en el aula" hemos encontrado que el 60 % que representa a 48 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 38,8 % que representa a 31 docentes respondieron A VECES y el 1,3 % que representa a 1 docente respondió SIEMPRE.

Tabla 39

Se actualiza profesionalmente en su especialidad y aspectos de pedagogía.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	34	42,5	42,5	42,5
CASI SIEMPRE	46	57,5	57,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	



Figura 28: Se actualiza profesionalmente en su especialidad y aspectos de pedagogía

Interpretación:

Según la tabla 39 para el ítem: “Se actualiza profesionalmente en su especialidad y aspectos de pedagogía” hemos encontrado que el 57,5% que representa a 46 docentes han respondido CASI SIEMPRE y el 42,5 % que representa a 34 docentes respondieron A VECES.

Tabla 40

Mejora su acción profesional a través de estudios de Postgrado.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	36	45,0	45,0	45,0
CASI SIEMPRE	43	53,8	53,8	98,8
SIEMPRE	1	1,3	1,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

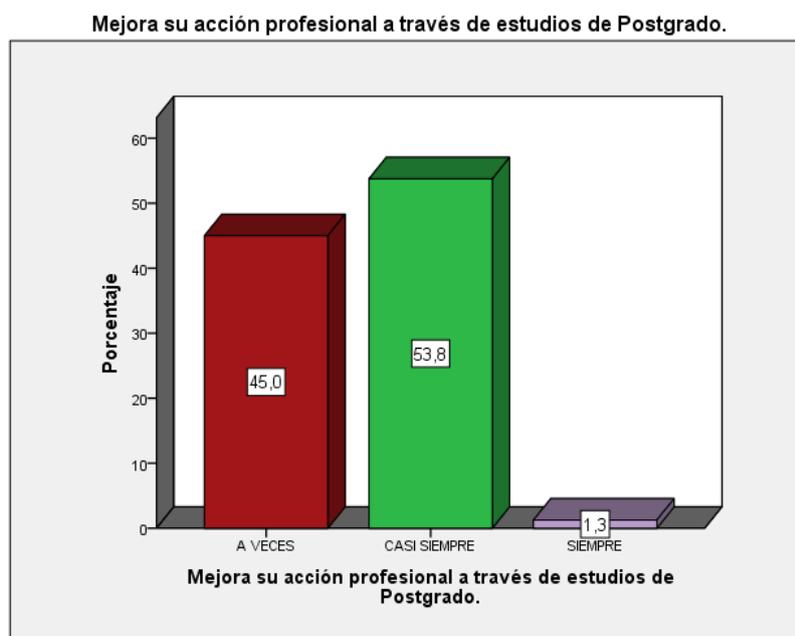


Figura 29: Mejora su acción profesional a través de estudios de Postgrado

Interpretación:

Según la tabla 40 para el ítem: “Mejora su acción profesional a través de estudios de Posgrado” hemos encontrado que el 53,8 % que representa a 43 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 45 % que representa a 36 docentes respondieron A VECES y el 1,3 % que representa a 1 docente respondió SIEMPRE.

Tabla 41

Se muestra amable y a la vez firme con los alumnos.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,3	1,3	1,3
A VECES	59	73,8	73,8	75,0
CASI SIEMPRE	20	25,0	25,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

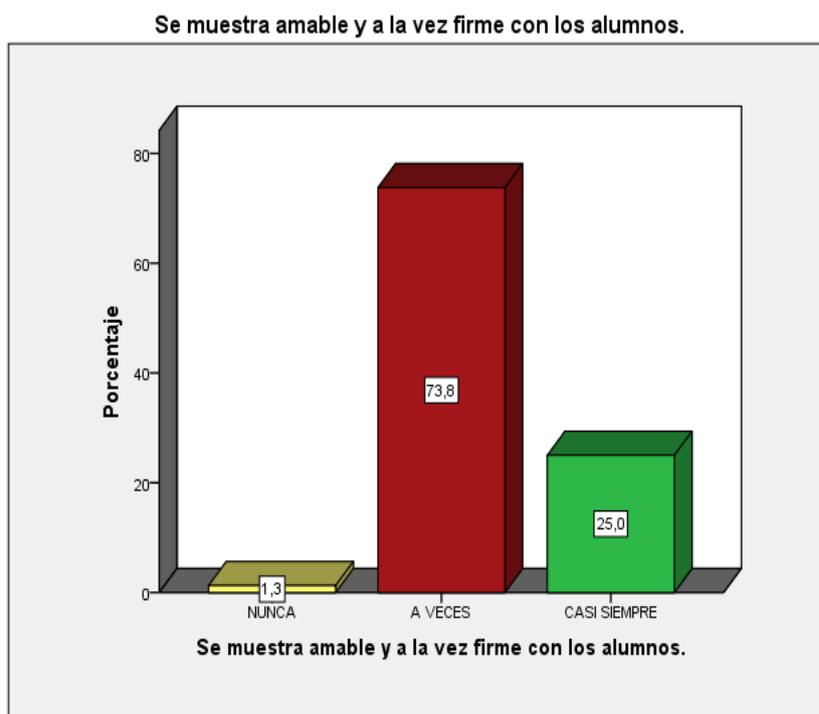


Figura 30: Se muestra amable y a la vez firme con los alumnos

Interpretación:

Según la tabla 41 para el ítem: “Se muestra amable y a la vez firme con los alumnos” hemos encontrado que el 73,8 % que representa a 59 docentes han respondido A VECES, mientras que el 25 % que representa a 20 docentes respondieron CASI SIEMPRE y el 1,3 % que representa a 1 docente respondió SIEMPRE.

Tabla 42

Toma en cuenta las diferencias individuales de los alumnos en su aprendizaje

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	33	41,3	41,3	41,3
CASI SIEMPRE	44	55,0	55,0	96,3
SIEMPRE	3	3,8	3,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

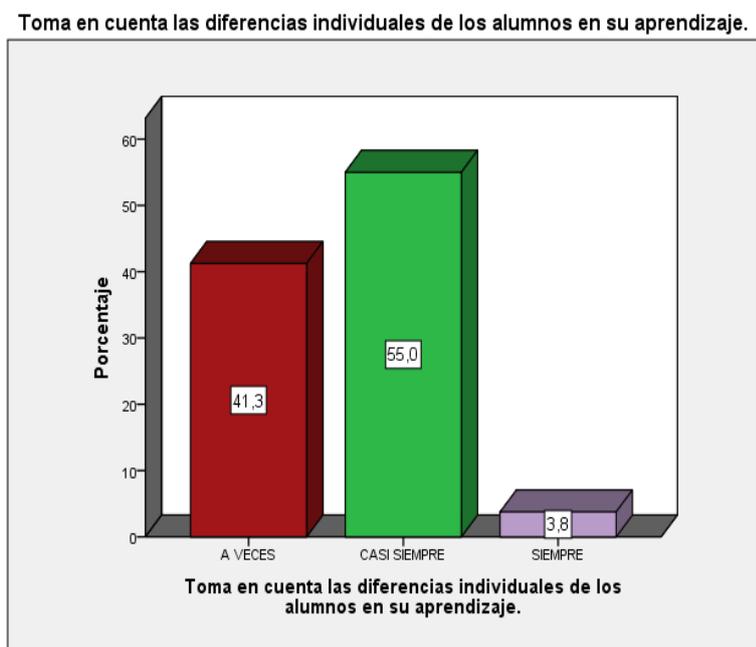


Figura 30: Toma en cuenta las diferencias individuales de los alumnos en su aprendizaje

Interpretación:

Según la tabla 42 para el ítem: "Toma en cuenta las diferencias individuales de los alumnos en su aprendizaje" hemos encontrado que el 55% que representa a 44 docentes han respondido CASI SIEMPRE y el 41,3 % que representa a 33 docentes respondieron A VECES y el 3,8% que representa a 1 docente respondió SIEMPRE.

Tabla 43

Brinda a todos sus alumnos oportunidades de participación en su aprendizaje

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,3	1,3	1,3
A VECES	30	37,5	37,5	38,8
CASI SIEMPRE	47	58,8	58,8	97,5
SIEMPRE	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

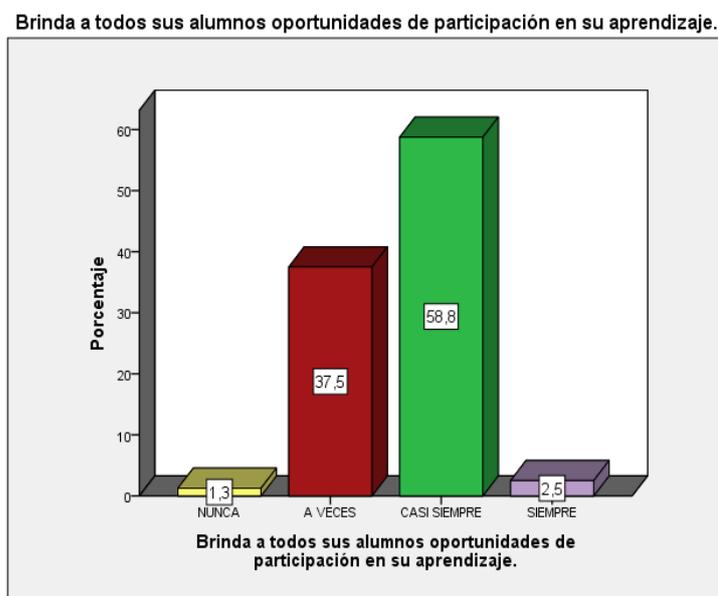


Figura 31: Brinda a todos sus alumnos oportunidades de participación en su aprendizaje

Interpretación:

Según la tabla 43 para el ítem: “Brinda a todos sus alumnos oportunidades de participación en su aprendizaje” hemos encontrado que el 58,8% que representa a 47 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 37,5 % que representa a 30 docentes respondieron A VECES, así mismo el 2,5 % que representa a 2 docentes respondieron SIEMPRE y el 1,3 % que representa a 1 docente respondió NUNCA.

Tabla 44

Promueve actitudes de compromiso y solidaridad entre alumnos

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	25	31,3	31,3	31,3
CASI SIEMPRE	50	62,5	62,5	93,8
SIEMPRE	5	6,3	6,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

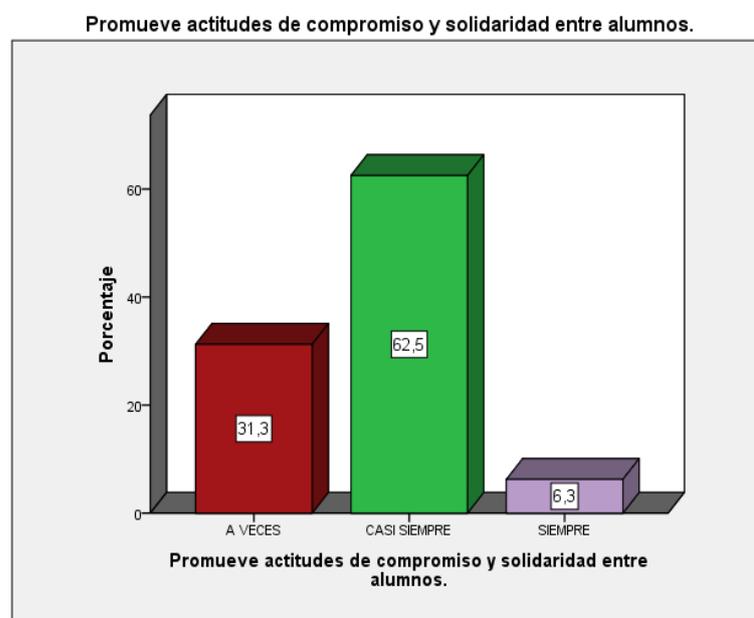


Figura 32: Promueve actitudes de compromiso y solidaridad entre alumnos

Interpretación:

Según la tabla 44 para el ítem: "Promueve actitudes de compromiso y solidaridad entre alumnos" hemos encontrado que el 62,5% que representa a 50 docentes han respondido CASI SIEMPRE y el 31,3 % que representa a 25 docentes respondieron A VECES y el 6,3 % que representa a 5 docentes respondieron SIEMPRE.

Tabla 45

Genera en los alumnos respuestas asertivas y afectivas frente a las normas de convivencia

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,3	1,3	1,3
A VECES	17	21,3	21,3	22,5
CASI SIEMPRE	58	72,5	72,5	95,0
SIEMPRE	4	5,0	5,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Genera en los alumnos respuestas asertivas y afectivas frente a las normas de convivencia.

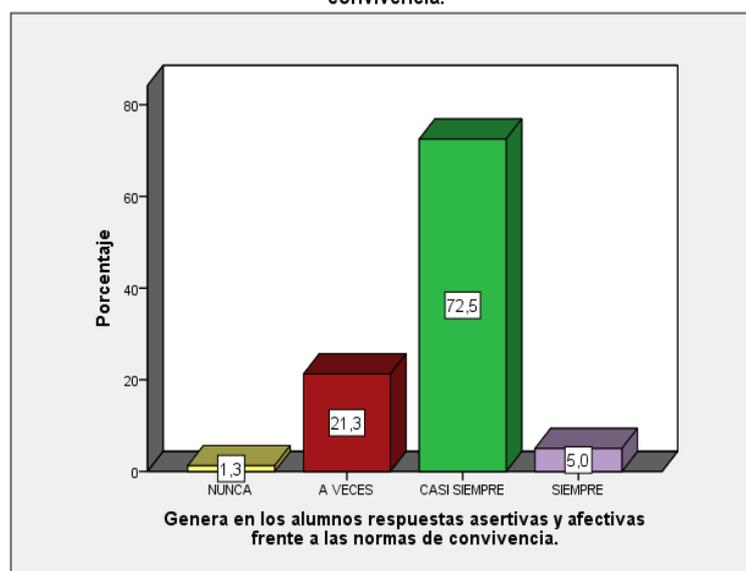


Figura 33: Genera en los alumnos respuestas asertivas y afectivas frente a las normas de convivencia

Interpretación:

Según la tabla 45 para el ítem: "Genera en los alumnos respuestas asertivas y afectivas frente a las normas de convivencia" hemos encontrado que el 72,5% que representa a 58 docentes han respondido CASI SIEMPRE, mientras que el 21,3 % que representa a 17 docentes respondieron A VECES, así mismo el 5 % que representa a 4 docentes respondieron SIEMPRE y el 1,3 % que representa a 1 docente respondió NUNCA.

Tabla 46

Se muestra tolerante aun cuando se presentan situaciones de conflicto entre alumnos.

Valores del ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	15	18,8	18,8	18,8
CASI SIEMPRE	60	75,0	75,0	93,8
SIEMPRE	5	6,3	6,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

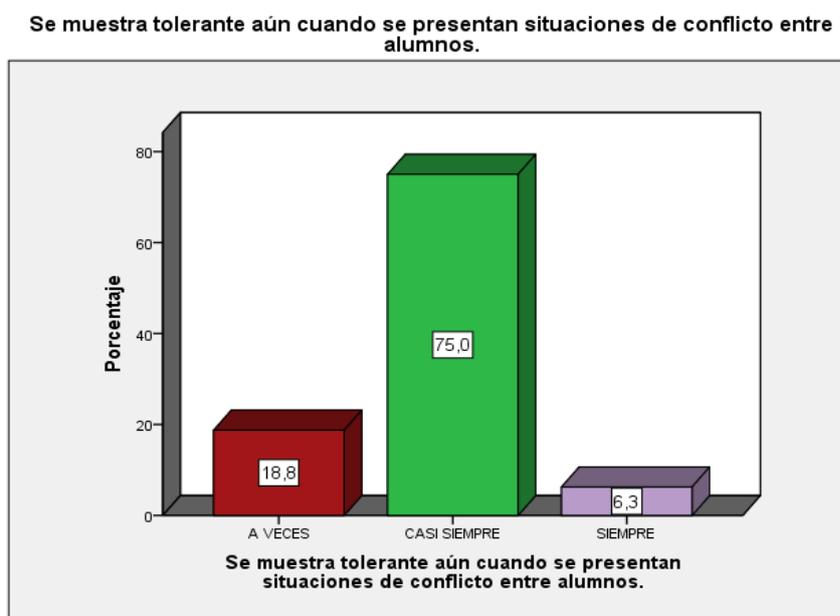


Figura 34: Se muestra tolerante aun cuando se presentan situaciones de conflicto entre alumnos

Interpretación:

Según la tabla 46 para el ítem: “Se demuestra tolerante aun cuando se presentan situaciones de conflicto entre alumnos” hemos encontrado que el 75% que representa a 60 docentes han respondido CASI SIEMPRE y el 18,8 % que representa a 15 docentes respondieron A VECES y el 6,3 % que representa a 5 docentes respondieron SIEMPRE.

IV. Discusión

Los resultados obtenidos permiten afirmar que si existe una influencia significativa en 66% del clima institucional sobre el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” del Distrito de Barranco, tal cual afirmo OSORIO (2006) cuando concluyó en su tesis “ El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las facultades de educación de la universidad de la Sierra Central del Perú” que existe una alta correlación entre las dos variables.

Ante esta afirmación ASENCIOS (2007), en su tesis “Clima institucional y desempeño docente en el instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao” sostiene que existe una relación muy positiva entre el clima institucional y desempeño docente confirmando que a mejor clima institucional hay mejor desempeño docente.

Así mismo COPAJA (2007) en su tesis titulada “Visión estratégica institucional y la actitud laboral del personal docente de la institución educativa “Carlos Armando Laura” de Tacna, en el año 2007, sostiene que los docentes muestran una actitud laboral negativa, debido al fuerte rechazo de los sistemas de dirección, organización, control, trabajo en equipo y las posibilidades de desarrollo profesional.

Por otro lado, según la tabla 11 el nivel que tiene mayor incidencia para la variable independiente clima institucional es medianamente favorable en un 56%, presentando la dimensión motivación el 78%, mientras que para la dimensión comunicación un 60% y la dimensión participación con un 59%.

Según la tabla 16 el nivel que tiene mayor incidencia para la variable dependiente desempeño docente es medio en un 67% presentando la dimensión emocionalidad un porcentaje de 58%, mientras que para la dimensión c pedagógica un 54% y para la dimensión responsabilidad con un 49%.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo con los resultados obtenidos se demostró que el clima institucional si influye de manera significativa en el desempeño docente, en un 66% según la correlación de la R de Pearson, el cual determinó un clima medianamente favorable en un 56%. Es así como el clima institucional es una de las variables más importante que tiene mayor incidencia en el desempeño docente.

Segunda: Así mismo para un clima institucional favorable se demostró que se debe considerar las dimensiones comunicación, motivación y participación, destacando la dimensión motivación en un 55% según la correlación de la R de Pearson, Ubicándose en un nivel medianamente favorable. Buscando con ello mejorar el nivel del desempeño de los docentes.

Tercera: Por otro lado, para un desempeño docente se debe tener en cuenta las dimensiones capacidad pedagógica, responsabilidad y emocionalidad, sobresaliendo la dimensión capacidad pedagógica en un 42 % según la correlación de la R de Pearson. Ubicándose el total de la variable desempeño en un nivel medio con un 67%.

Cuarta: Solo un clima institucional favorable hace posible que los docentes asuman un compromiso para generar un alto desempeño docente y así formar el desarrollo intelectual de los estudiantes; asegurando el proceso de enseñanza aprendizaje.

VI. Recomendaciones

Primera: Los directivos de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” deben propiciar talleres de trabajo con los docentes y administrativos, para identificar los problemas que ocasionan un clima desfavorable y darle solución de manera consensuada.

Segunda: Además se recuerda a los docentes que deben capacitarse sistemáticamente para que realicen sus funciones de manera más eficiente, que al mismo tiempo motive a sus colegas y los educandos a ser siempre mejores en todo lo que hacen. Más aún, si se trata de aspectos relativos al proceso de enseñanza y aprendizaje. Para que se garantice el logro de objetivos y fines de la educación con la calidad que amerita el sistema educativo actual.

Tercera: La presente Tesis sobre clima institucional y su influencia en el desempeño docente es de suma importancia en el campo educativo, siendo así, sugerimos profundizar su estudio en otros escenarios educativos.

V. Referencias

- Chiavenato, Idalberto (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Colombia. Editorial. Lyly Solano Arévalo. Pág. 120.
- Colectivo de Autores Cubanos del ICCP (2007). *Modelo de Escuela Secundaria Básica*. Proyecto. Ministerio de Educación. UNESCO. Pág. 72.
- Delgado, L. (1998). *Organización Escolar: La Construcción de la Escuela como Ecosistema*. Madrid. Ediciones Pedagógicas. Pág. 28.
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial. Mc. Graw Hill. Pág. 184.
- Martín, Mario (1999). *Clima de Trabajo y Participación en la Organización y Funcionamiento de los Centros de Educación*. Madrid. Editorial Universidad de Alcalá. Pág. 89.
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional*. Bogotá. Editorial. Universidad del Rosario. Pág. 12.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, Modelos, Instrumentos*. Bogotá. Editorial. Magisterio. Pág. 18.
- Reyes, L. (2006). *Estándares del Desempeño Docente*. Lima. Santiago de Chile. Ediciones Universidad Católica Silva Enríquez. Pág. 31.
- Sánchez, H. (1998). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima. Editorial. Mantaro. Pág. 49.
- Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del Desempeño Docente*. México. Editorial. Trilla. Pág. 13.

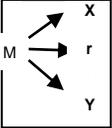
Apéndice

Apéndice: A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MERCEDES INDACOCHEA" DEL DISTRITO DE BARRANCO. LIMA - 2011.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo influye el Clima Institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima - 2011?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>¿Cómo influye la comunicación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima - 2011?</p> <p>¿En qué grado influye la motivación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima - 2011?</p> <p>¿Cuál es el grado de influencia de la participación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima - 2011?</p> <p>¿Cómo influye el Clima Institucional en la capacidad pedagógica de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima - 2011?</p> <p>¿En qué grado influye el Clima Institucional en la responsabilidad del trabajo de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima - 2011?</p> <p>¿Cuál es el grado de influencia del Clima Institucional en la emocionalidad de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima - 2011?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la influencia que existe del Clima Institucional sobre el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima -2011?</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>Determinar la influencia de la comunicación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima- 2011.</p> <p>Identificar el grado de influencia de la motivación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima- 2011.</p> <p>Analizar el grado de influencia de la participación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima -2011.</p> <p>Determinar la influencia del Clima Institucional en la capacidad pedagógica de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima -2011.</p> <p>Identificar el grado de influencia del Clima Institucional en la responsabilidad del trabajo de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima- 2011.</p> <p>Analizar el grado de influencia del Clima Institucional en la emocionalidad de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima- 2011.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El Clima Institucional influye de manera significativa en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima- 2011</p> <p>Ho: No existe influencia significativa del Clima Institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima- 2011</p> <p>Ha: Existe influencia significativa del Clima Institucional en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima -2011</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H1. Es significativa la influencia de la comunicación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima- 2011</p> <p>H2. Existe influencia significativa de la motivación en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima- 2011</p> <p>H3. La participación tiene influencia significativa en el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima- 2011</p> <p>H1. Es altamente significativa la influencia del Clima Institucional en la capacidad pedagógica de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima- 2011</p> <p>H2. Existe influencia significativa del Clima Institucional en la responsabilidad del trabajo de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima -2011</p> <p>H3 Existe influencia del Clima Institucional en la emocionalidad de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima -2011</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE "X" : CLIMA INSTITUCIONAL		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems/índices
			I. COMUNICACIÓN	1.1. Comunicación fluida y veraz entre los docentes. 1.2. Valora las sugerencias de los demás. 1.3. Respeta los puntos de vista diferentes a los suyos.	ITEMS I = 8 II = 8 III = 8 Total =24
			II. MOTIVACIÓN	2.1. Motivación de los docentes en las actividades. 2.2. Demuestra entusiasmo y dedicación en su trabajo. 2.3. Reconocimiento del trabajo de los docentes.	ÍNDICE 4. SIEMPRE 3. CASI SIEMPRE 2. A VECES 1. NUNCA
			III. PARTICIPACIÓN	3.1. Fomenta la participación en las diferentes actividades. 3.2. Participa en la toma de decisiones y ejecución de las acciones. 3.3. Promueve la participación en equipos y áreas de trabajo.	
			VARIABLE DEPENDIENTE "Y" : DESEMPEÑO DOCENTE		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems/índices
			I. CAPACIDAD PEDAGÓGICA	1.1. Planifica su programación, unidades y sesiones. 1.2. Dominio de contenidos de la materia. 1.3. Aplica Métodos activos y estrategias de enseñanza.	ITEMS I = 8 II = 8 III = 8 Total =24
			II. RESPONSABILIDAD	2.1. Demuestra presentación personal. 2.2. Demuestra asistencia y puntualidad en sus clases. 2.3. Participa en los cursos de capacitación, actualización y perfeccionamiento.	ÍNDICE 4. SIEMPRE 3. CASI SIEMPRE 2. A VECES 1. NUNCA
			III. EMOCIONALIDAD	3.1. Muestra buen estado de ánimo. 3.2. Propicia un ambiente empático. 3.3. Manejo de situaciones conflictivas.	
VARIABLE INTERVINIENTES: CARACTERÍSTICAS DE LAS UNIDADES MUESTRALES					
Dimensiones	Indicadores	Ítems/índices			
I. DIRECTIVOS	1.1. Por género. 1.2. Tiempo de servicio. 1.3. Edad.				
II. DOCENTES	2.1. Por Género. 2.2. Tiempo de servicio.				

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA	PROPUESTA DE BASES TEÓRICAS
<p>Tipo: Nuestra investigación es de tipo no experimental, aplicativo ya que implica la observación en su condición natural sin la intervención del investigador. De acuerdo al planteamiento formulado por HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ y BAPTISTA (1999).</p> <p>Método: Según SÁNCHEZ, Hugo (1998, Pág. 49) "Se puede afirmar que los principales métodos de investigación son el descriptivo y el experimental los cuales difieren entre si tomando como referencia dos características importantes: Condición y control" La presente investigación se enmarca dentro del método descriptivo, porque consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos en condiciones normales en un tiempo determinado ya que se desea obtener el grado de influencia del clima Institucional en el Desempeño Docente, a su vez de ser correlacional, según su magnitud y significancia.</p> <p>Diseño: Se utilizó el diseño de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal, porque busca recoger información, tal como se presenta en el momento, no busca modificar el hecho. El diseño de contraste de hipótesis es descriptivo-correlacional, el cual se resume en el siguiente diagrama de estudio: Donde :</p> <p>M: es la Muestra de Investigación.</p> <p>X: es la variable independiente.</p> <p>Y: es la variable dependiente.</p> <p>r: Es la correlación entre ambas variables.</p> 	<p>Población. La población de estudio está conformada por 80 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" del Distrito de Barranco. Lima 2011.</p> <p>Muestra. Para este estudio no se consigna muestra porque se trabajó con el total de la población es decir 80 docentes.</p>	<p>Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, son aquellos que se utilizan para registrar las observaciones de las variables de estudio.</p> <p>1. La técnica utilizada para la presente investigación fue la encuesta la cual permite la recolección de información, registra con veracidad la influencia existente entre las dos variables, pues son los propios actores los que emiten la información que se realizó y que permitió la validación de los instrumentos y la prueba hipótesis.</p> <p>2. Se ha utilizado dos instrumentos que incluyen enunciados cortos y emplea un grupo de respuestas de cuatro puntos, para medir la variable independiente y la variable dependiente denominados cuestionario tipo escala de Likert modificado: Nunca=1, A veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4 con ítems a ser respondidos de acuerdo a sus percepciones, teniendo en cuenta las dimensiones y niveles para cada variable.</p> <p>Dichos instrumentos se construyeron en relación con los procedimientos de operacionalización de las variables.</p> <p>Los instrumentos fueron aplicados a toda la población de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" teniendo un total de 80 docentes, así como otros factores de las variables intervinientes.</p> <p>El cuestionario para medir las dos variables en estudio tiene 48 ítems, el cual puede ser llenado en 20 minutos.</p>	<p>El análisis estadístico de los datos se efectuó mediante la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, la media aritmética, la mediana, la moda, la desviación estándar, la varianza, el rango y para la comprobación de la hipótesis de estudio se aplicó la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Para la presentación de la información se utilizaron los cuadros de frecuencias, los gráficos, frecuencia absoluta y frecuencia relativa. Así mismo se utilizó el software Excel y el software estadístico SPSS 20.0 para evaluar la relación entre las dos variables y la interpretación de los resultados; el clima institucional y el desempeño docente. Los datos se analizaron con un nivel de significancia estadística $\alpha=0.05$. Según fórmulas:</p> <p>Media aritmética:</p> $\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$ <p>Desviación Estándar</p> $S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N}}$ <p>Varianza</p> $S^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N}$ <p>Alfa de Cronbach</p> $\alpha = \frac{K}{K - 1} \cdot \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$ <p>La R de pearson</p> $r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$	<p>II. MARCO TEÓRICO</p> <p>2.1. Clima Institucional</p> <p>2.1.1. Concepto de clima institucional.</p> <p>2.1.2. Elementos del clima institucional.</p> <p>2.1.3. Variables del clima institucional.</p> <p>2.1.4. Tipos de clima institucional.</p> <p>2.1.5. Dimensiones del clima institucional.</p> <p>2.1.6. Niveles del clima institucional.</p> <p>2.1.7. Importancia del clima institucional Positivo.</p> <p>2.2. Desempeño Docente</p> <p>2.2.1. Concepto de desempeño docente.</p> <p>2.2.2. Características del docente.</p> <p>2.2.3. Paradigmas del docente.</p> <p>2.2.4. Funciones del docente.</p> <p>2.2.5. Elementos para la formación docente.</p> <p>2.2.6. Dimensiones del desempeño docente.</p> <p>2.2.7. Niveles del desempeño docente.</p> <p>2.2.8. Evaluación del desempeño docente.</p>

Apéndice B

INSTRUCCIONES:

Estimada docente, la aplicación de este instrumento tiene como finalidad obtener información acerca del Clima Institucional. El instrumento es anónimo y la información suministrada es confidencial. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

Lea atentamente cada ítem, marcando con una "x" dentro del recuadro sólo una de las alternativas propuestas, según su apreciación y libre criterio. A cada alternativa se otorgará la siguiente categoría.

1. NUNCA 2. A VECES 3. CASI SIEMPRE 4. SIEMPRE

I. COMUNICACIÓN

1. Se comunica con los distintos integrantes de la institución educativa de manera efectiva.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

2. La información de interés llega a todos los docentes de manera clara y oportuna.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

3. Hay un clima de tolerancia ante los planteamientos y sugerencias emitidas por sus colegas.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

4. Demuestra empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con sus colegas y directivos.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

5. Al interactuar con el grupo, muestra actitudes de apertura, confianza y cordialidad.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

6. En las reuniones de coordinación hay un trato amable y afectuoso entre los colegas.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

7. Respeta las opiniones y puntos de vista de los docentes durante las reuniones de trabajo.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

8. Facilita acuerdos y soluciones pacíficas que ponen término a situaciones de conflictos en la institución educativa.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

II. MOTIVACIÓN

1. Muestra entusiasmo, organización y desarrollo personal en su trabajo.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

2. Participa activamente en las actividades programadas por la institución.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

3. Analiza su práctica pedagógica identificando logros y dificultades en el proceso educativo

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

4. Realiza actividades extracurriculares para apoyar los avances y dificultades del aprendizaje.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
5. Se reconoce el trabajo responsable y meritorio que realizan los docentes.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
6. Analiza sus logros profesionales, identificando sus fortalezas y limitaciones.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
7. Se brindan oportunidades para la superación personal y profesional del docente.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
8. Promueve un clima de esfuerzo y perseverancia para realizar trabajos de calidad.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

III. PARTICIPACIÓN

1. Propicia la participación de los docentes en las actividades institucionales.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
2. Participa en diversas actividades académicas, artísticas y culturales de la institución.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
3. Participa en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
4. Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
5. Comparte con sus miembros la responsabilidad en la toma de decisiones.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
6. Lidera con responsabilidad la conducción de su equipo.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
7. Los directivos fomentan el trabajo en equipo entre los docentes.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
8. Toma la iniciativa en el trabajo en equipo.
 NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

Apéndice C

CUESTIONARIO DE EL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la aplicación de este instrumento tiene como finalidad obtener información acerca del desempeño de los docentes. El instrumento es anónimo y la información suministrada es confidencial. Agradecemos anticipadamente su colaboración

Lea atentamente cada ítem, marcando con una “x” dentro del recuadro sólo una de las alternativas propuestas, según su apreciación y libre criterio. A cada alternativa se otorgará la siguiente categoría.

1. NUNCA 2. A VECES 3. CASI SIEMPRE 4. SIEMPRE

I. CAPACIDAD PEDAGÓGICA

1. Presenta su carpeta pedagógica con la documentación respectiva.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

2. Elabora secuencialmente unidades y sesiones de aprendizaje.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

3. Emplea estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

4. Planifica y maneja los criterios e indicadores idóneos para la evaluación.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

5. Prepara material didáctico de apoyo al desarrollo del área.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

6. Demuestra conocimientos de la disciplina del área curricular que enseña.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

7. Desarrolla los contenidos de lo particular (simple) a lo general (complejo).

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

8. Utiliza un lenguaje coherente, claro y comprensible para explicar los contenidos del área.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

II. RESPONSABILIDAD

1. Muestra una presentación personal aceptable.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

2. Motiva a los alumnos con su presentación y cumplimiento del reglamento interno.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

3. Asiste puntualmente a la institución educativa y a su hora de clase.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

4. Organiza el tiempo de acuerdo con las necesidades del aprendizaje.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

5. Inicia puntualmente la sesión y permanece en el aula.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

6. Utiliza el tiempo previsto para el logro de la capacidad programada.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

7. Se actualiza profesionalmente en su especialidad y aspectos de pedagogía.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

8. Mejora su acción profesional a través de estudios de Postgrado.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

III. EMOCIONALIDAD

1. Se muestra amable y a la vez firme con los alumnos.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

2. Escucha con atención las opiniones e ideas de los alumnos en su quehacer pedagógico.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

3. Establece un clima de relaciones interpersonales respetuosas con sus alumnos.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

4. Toma en cuenta las diferencias individuales de los alumnos en su aprendizaje.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

5. Brinda a todos sus alumnos oportunidades de participación en su aprendizaje.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

6. Promueve actitudes de compromiso y solidaridad entre alumnos.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

7. Genera en los alumnos respuestas asertivas y afectivas frente a las normas de convivencia.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

8. Se muestra tolerante aún cuando se presentan situaciones de conflicto entre alumnos.

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

Apéndice D:

Base de datos de confiabilidad del instrumento variable independiente clima institucional

Nº pers	ITEMES																								Total
	COMUNICACIÓN								MOTIVACIÓN								PARTICIPACIÓN								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	69	
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	65
3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	69	
4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	76
5	2	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	60
6	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	68
7	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	63
8	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	79
9	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	78
10	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	71
11	3	4	2	1	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	65
12	2	2	3	4	2	1	3	3	3	4	3	2	2	3	1	3	2	2	4	4	3	4	2	2	65
13	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	72
14	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	67	
15	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	65
16	4	3	3	1	3	3	4	2	2	1	4	1	2	1	3	1	3	2	2	1	2	1	1	4	54
17	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	65	
18	4	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	4	52
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
20	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	58
21	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	81
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	67
23	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	73
24	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	72
25	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	4	78
26	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
27	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	62
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	70
29	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	64
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	55
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
32	4	4	3	3	4	2	4	3	4	1	2	1	3	1	2	1	3	3	1	3	3	1	4	63	
33	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	66
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	70
35	4	4	2	1	4	2	4	4	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	58
36	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	54
37	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	77
38	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	67
39	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	71
40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	79
41	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	62
42	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3	78
43	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	73
44	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	78	
45	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	66
46	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	59
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
48	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	68
49	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	73
50	4	3	1	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	59
51	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	65
52	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	70
53	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	61
54	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	80	
55	2	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	64
56	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	73
57	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	74	
58	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	73
59	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	74
60	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	62	
61	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	69
62	1	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	52
63	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	63
64	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	65	
65	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	62
66	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	60
67	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	60
68	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	61
69	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	83
70	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	4	2	3	65
71	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	65	
72	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	78
73	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	79
74	4	2	3	4	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	4		

Apéndice E:

Base de datos de confiabilidad del instrumento variable desempeño docente

Nº pers	ITEMES																								Total
	CAPACIDAD PEDAGOGICA								RESPONSABILIDAD								EMOCIONALIDAD								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	58
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	64
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	57
4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	54
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	65
7	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	58
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	72
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	69
10	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	64
11	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
12	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	61
13	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	57
14	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	57
15	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	57
16	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	53
17	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	58
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	49
19	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	58
20	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	54
21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	68
22	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	57
23	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	59
24	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
25	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	69
26	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	60
27	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	57
28	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	58
29	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	59
30	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	55
31	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	58
32	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	57
33	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
34	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	63
35	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	53
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
37	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	67
38	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	65
39	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	57
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	73
41	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	58
42	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3	2	1	2	1	2	68
43	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
44	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	57
45	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	58
46	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	57
47	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	62
48	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	61
49	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
50	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	55
51	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	58
52	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	65
53	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	57
54	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
55	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	58
56	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	59
57	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	68
58	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
59	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	64
60	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	54
61	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	61
62	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	45
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
64	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	59
65	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	58
66	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
67	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	56
68	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	54
69	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	70
70	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	56
71	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	57
72	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	70
73	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	64
74	2	2	2	3	3	3	3	2																	