



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima institucional y el desempeño docente en la
Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco,
2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Benancio Marcelo, Gilber Claudio

ASESOR:

Dr. Baltazar Sulca, Frank Félix

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

Página del jurado

Mg. Guarniz Herrera Paul Graciano
Presidente

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo
Secretario

Dr. Baltazar Sulca, Frank Félix
Vocal

Dedicatoria

A mis padres que más me han apoyado en mi vida, darme el mejor consejo, guiarme y hacer una buena persona, con todo mi cariño y afecto los dedico

El autor.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a la Universidad César Vallejo por permitir ser parte de ellos y abrir las puertas de su casa de estudios para poder estudiar mi carrera, como también agradecer a todos los docentes por brindar sus orientaciones y enseñanzas para seguir superándome cada día más.

Al asesor de tesis Dr. Frank Baltazar por brindarme la oportunidad de recurrir a su conocimiento y la paciencia que tuvo de poder guiarme durante la elaboración de mi tesis.

Agradezco también al director de la Institución Educativa por brindarme las facilidades para poder realizar mis encuestas.

Agradecer finalmente a mis padres, amistades con su apoyo moral me dieron las ganas de seguir adelante.

El autor.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presentamos el trabajo de investigación correlacional denominado: “Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

En el trabajo mencionado describimos la relación que existe entre el clima institucional y desempeño docente de la institución educativa Javier Pulgar Vidal Huánuco, 2018. Con una población de 30 docentes entre primaria y secundaria. Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente.

El Autor

Índice

	Página.
Páginas preliminares	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	11
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	31
1.5 Justificación del estudio	32
1.6 Hipótesis	33
1.7 Objetivos	34
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	34
2.2 Variables, operacionalización	35
2.4. Población y Muestra	39
2.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	40
2.6. Métodos de análisis de datos	42
2.7. Aspectos ética	43
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
V. CONCLUSIONES	59

VI.	RECOMENDACIONES	60
VII.	PROPUESTA	66
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	70

Anexos

Anexo 1: Instrumentos

Anexo 2: Validación de instrumentos

Anexo 3: Matriz de consistencia

Anexo 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización
del estudio

Anexo 5: Base de datos

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar El clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018.

Para la ejecución del trabajo se aplicó una investigación no experimental, con un diseño transversal correlacional, en términos de población se consideró 30 docentes de la institución "Javier Pulgar Vidal", con la muestra a toda la población, en términos de recogida de datos, la técnica de investigación fue utilizada como instrumento cuestionario que mide el clima institucional y desempeño de los profesores cuestionario, ambos debidamente validados por especialistas de la Universidad César Vallejo para que se utilizó su confiabilidad el coeficiente alfa de Cronbach.

Aplicado a la estadística descriptiva e inferencial determinado que existe una relación significativa entre el entorno institucional y el logro educativo de la institución educativa "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018

.

Palabras Claves: clima institucional, desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the institutional climate and the teaching performance of the "Javier Pulgar Vidal" Educational Institution, Huánuco, 2018.

For the execution of the work, a non-experimental research was applied, with a cross-correlational design, in terms of population, 30 teachers from the "Javier Pulgar Vidal" institution were considered, with the sample to the whole population, in terms of data collection, The research technique was used as a questionnaire instrument that measures the institutional climate and performance of the questionnaire professors, both duly validated by specialists from the César Vallejo University for which their reliability was used the Cronbach alpha coefficient.

Applied to the descriptive and inferential statistics determined that there is a significant relationship between the institutional environment and the educational achievement of the educational institution "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018

.
Key words: institutional climate, communication, motivation, confidence, participation, teaching performance. pedagogical abilities, emotionality, responsibility in the performance of their functions, interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El cambio en el siglo XXI es proporcionar una educación para garantizar a todos los alumnos en todas las partes de nuestro Perú proporcionando un buen aprendizaje. La educación es parte del tejido institucional y social de un país y es la base de su potencial humano. Este potencial es totalmente afectado en Perú, profundizando los niveles de pobreza que se encuentran en la mayoría de la población. A esto se añade un grave deterioro de la calidad y equidad educativa, que se expresa tanto en resultados de aprendizaje.

Debido al hecho de que el gobierno actual no hace nada para mejorar la educación, lo que afecta a los docentes de un clima institucional desfavorable de esta manera, se realiza de manera deficiente en el aula, lo que perjudica el aprendizaje de los estudiantes.

Por lo tanto, tenemos el desafío y el compromiso inevitable de garantizar a todas las niñas, niños, jóvenes y jóvenes en el Perú. Una educación de calidad Pero hoy el sistema está atravesando una grave crisis. No sólo en la parte de la infraestructura que es económico, sino también el clima institucional que los maestros tienen en las instituciones, lo que conduce a la falta de un buen ambiente institucional debido a la falta de comunicación, la tolerancia y las relaciones interpersonales, etc. Permitiendo que no funciona bien en el aula, lo que daña el estudiante en su aprendizaje.

Por lo tanto, es la educación la que permite un consenso básico sobre la vida democrática y permite la inclusión social. Es un factor para reducir la desigualdad y mantener la construcción de trayectorias de progreso: basada en el crecimiento del bienestar con equidad y la clave para la introducción en el mundo cambiante del mundo.

1.2. Trabajos previos

Información internacional

Presentamos los antecedentes de la investigación que viene a ser los siguientes: Gil, J. (2017). Sostiene en su “Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico”. El nivel socioeconómico influye en el aprendizaje de los estudiantes. Es por ello atribuir que el docente es decisivo para subvencionar la carencia socioeconómico de los estudiantes es un factor en este documento. Analizamos las características y el desempeño de los docentes en las aulas con la presencia de estudiantes con bajo nivel socioeconómico. Utilizamos datos de 1073 docentes que participan en la Encuesta Internacional de enseñanza y aprendizaje 2013. Se consideran las características profesionales, las actitudes de los docentes y se desarrollan los métodos de enseñanza. Los resultados permiten caracterizar a estos docentes con satisfacción e interés en la educación de bajo nivel en las estrategias de aprendizaje individual. En su desempeño docente, observamos que no se dedican en el aprendizaje sino pierden tiempo en mantener silencio el salón de clase. Finalmente, buscamos alternativas de solución para mejorar el aprendizaje en los estudiantes con bajo nivel socioeconómico. (p. 133-150)

Tenorio, M. (2017), tesis en “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”. Actualmente, en las instituciones de enseñanza del nivel de bachillerato, se realizan evaluaciones periódicas del desempeño docente; para ello, las disposiciones del Ministerio de Educación se observan como referencia. Con el objetivo de este trabajo es modernizar los sistemas de evaluaciones del desempeño permitiendo a la satisfacción y percepción de la labor de los profesores. Para alcanzar este objetivo, serán tomadas las concepciones en relación a la evaluación del desempeño, el modelo pedagógico, los instrumentos y las teorías relacionadas a la motivación. El diagnóstico realizado a los docentes de la unidad educativa, mediante preguntas cerradas con opción múltiple, consulta el nivel de satisfacción de los procedimientos de evaluación de desempeño realizadas por la institución, los instrumentos empleados y los resultados. Las encuestas fueron aplicadas a una muestra de 66 docentes y las opciones de respuesta se basaron en una escala de

Likert de 1 a 5, donde 1 equivale a “totalmente en desacuerdo” y 5 a “totalmente de acuerdo”. Las respuestas nos permiten actualizar la metodología de Evaluación del Desempeño de los Docentes de acuerdo con prioridades. Para ello, es necesario mejorar la comunicación entre evaluadores, evaluados y autoridades. Para el cumplimiento debemos, presentar metas, estrategias y actividades dentro de un determinado plazo, bajo la supervisión del Departamento de Evaluación Académica y las autoridades.

Paredes (2016) en su investigación titulada “la relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar” de la Universidad Anáhuac. El presente trabajo tuvo como objetivo estudiar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar en el estado de México con un total de 72 participantes, de los cuales 60 son docentes y 12 directores; en la que se correlacionaron las variables mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach a los datos obtenidos con la finalidad de confirmar la confiabilidad de los instrumentos y se confirmó la validez de los mismos, En la medición se comprobó la relación entre algunas de las dimensiones de clima laboral con los resultados globales de la evaluación del desempeño docente, así como con dimensiones específicas de la misma variable. Teniendo así en la dimensión de confianza ,789 una correlación positiva alta y un nivel de significancia $p < 0.05$ la cual permite que exista un grado de satisfacción en la institución.

Corrales y Sosa (2015) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA” de San Martín de Venezuela de la Universidad de Los Andes, Escuela de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina, siendo la investigación de Tipo Básico, con Diseño No Experimental y de corte transversal. Se halló, utilizando el Método Estadístico de Regresión y Correlación., siendo descriptiva y de campo. La población fue de 311 docentes activos y la muestra de 86 individuos, Se concluye que la dimensión de comunicación obtuvo un nivel más alto la cual permite que exista una buena coordinación y organización entre la institución y facilite al docente desempeñarse en sus funciones. El estudio permite evaluar la importancia de originar un buen

clima organizacional que contribuya un excelente desempeño docente y mejorar la calidad educativa de la institución.

Flores y Ortiz (2015), La presente investigación tiene como objetivo general: Proponer un Plan de estrategias gerenciales basadas en el “liderazgo del director para optimizar el desempeño docente” en la escuela Carmen Elena Soto de Terán Ubicada en Sotillo Municipio Brión del Estado Miranda. La investigación fue un proyecto factible basado en un estudio de campo y documental. La población objeto de estudio estuvo conformada por 28 docentes y 3 directivos pertenecientes a la institución ante este número de sujetos la muestra concebida constituyo el 100% de la población mencionada; para la recolección de información se aplicaron dos instrumentos, una encuesta aplicada a los docentes y otra a los directivos. Dichos instrumentos fueron sometidos a un proceso de validez a través del criterio de expertos. Se ha deducido que el liderazgo del personal directivo no es efectivo para mejorar el desempeño docente debido a que toda responsabilidad recae en el personal directivo, por consiguiente. Se recomendó la elaboración de un plan para el fortalecimiento del liderazgo del personal directivo para mejorar el desempeño docente.

Ochoa, M. (2010) presenta la tesis doctoral: “El desempeño docente y la gestión pedagógica” en la Facultad de ingeniería de la universidad de los andes de Mérida Venezuela; concluye: Universidad abierta de caracas Venezuela. La formación académica y la gestión educativa vienen a ser los pilares del Sistema Universitario Venezolano, de ahí que nuestro problema de investigación dice: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la gestión pedagógica en la facultad de ingeniería de la Universidad los andes de Mérida Venezuela? El objetivo: Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la Gestión Pedagógica en la Facultad de ingeniería de la Universidad los Andes de Mérida Venezuela. Y la Hipótesis; Existe una relación positiva entre el Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica en la Facultad de ingeniería de la Universidad los Andes de Mérida Venezuela. La investigación es de carácter cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional, método descriptivo y de diseño descriptivo y correlacional. La muestra fue tomada probabilísticamente con un nivel de significancia del 5%. Según el diseño, se utilizó los estadígrafos de la

estadística descriptiva (media, desviación estándar) e inferencial y para contrastar la hipótesis se hizo uso de la prueba “r” de Pearson y la “t” de Student, el que nos permitió deducir que existe una correlación significativa muy fuerte ($r = 0.851$) con lo que concluimos que existe una relación directa y positiva fuerte entre el desempeño docente y la Gestión Pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad los Andes de Mérida Venezuela. De la mencionada tesis se puede apreciar que el desempeño docente y la gestión pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad los Andes de Mérida Venezuela, se relacionan también de manera directa y significativa, el cual es muy favorable y sirve como punto de partida para la presente investigación.

Información nacional

Presentamos algunos estudios realizados relacionados a la tesis y aquí podemos citar:

López (2017) en su investigación titulada “Relación entre clima institucional y desempeño docente”. de la universidad de Piura de la facultad de ciencias de la educación siendo la investigación de Tipo Básico, Diseño No Experimental y de corte transversal, la muestra tuvo conformada por 31 Oficiales Instructores, que tuvo como objetivo específico el de establecer el nivel de relación entre las dimensiones del Clima Institucional y las dimensiones del desempeño docente. Teniendo como resultado en la dimensión de motivación que se correlaciona en mayor medida con la dimensión relaciones interpersonales (coeficiente 0.544); siendo esta correlación moderada. Esto es explicado porque dentro de la Institución en general, hay un valor que tiene un peso muy importante en el desarrollo de sus funciones de todos los Oficiales y ese es “El Espíritu de Cuerpo”, todos los Oficiales Instructores se sienten muy integrados y desarrollan mucho las relaciones interpersonales, lo cual una motivación externa o interna y es competente para las relaciones interpersonales. Así mismo la 6 dimensión de participación obtuvo un valor r de 65.44 la cual está en una correlación moderada.

Solano,(2017) El presente trabajado de investigación titulado: “clima institucional y el desempeño docente” en la Institución Educativa Agropecuario Valle del Sisa San José de Sisa, El Dorado, San Martín en el 2015, tuvo como objetivo general

Determinar la relación entre ambas variables de estudio, como respuesta se obtuvo la relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Agropecuario Valle del Sisa San José de Sisa, El Dorado, San Martín – 2015. El estudio se enmarcó dentro del tipo de investigación descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, se consideró una muestra de 20 docentes; en cuanto a la recopilación de datos de campo se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento, dos cuestionario cada uno elaborado con 20 preguntas que fueron elaboradas a partir de los indicadores de las variables, con una escala ordinal. Como resultados de la investigación se obtuvo como conclusión general que: existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, esto se debe al nivel del significancia bilateral es 0.020 menor al p valor 0.05; una buena relacione humana en una institución mejora el desempeño; según los datos obtenidos se sugiere que el director de la institución educativa debe realizar Charlas, capacitaciones sobre clima institucional y desempeño docente para mejorar sus actitudes, lo cual permitirá mejorar la calidad educativa.

Barriga (2016) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño de los docentes” en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016., siendo la investigación de Tipo Básico, con Diseño no Experimental y de corte transversal La población estuvo conformada por 80 y la muestra es de 40 docentes de la Universidad. El clima organizacional que tiene las siguientes dimensiones: Talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional. La variable desempeño docente comprende las siguientes dimensiones: capacidad pedagógica, responsabilidad de desempeño, relaciones interpersonales; Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: El clima organizacional se relaciona significativamente con la desempeño docente La cual tiene como conclusión que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es buena de 0,755 y el p_ valor es de 0,001 por lo tanto vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna que sugiere que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad.

Saccca (2015) en su investigación titulada “Relación entre el clima institucional y el desempeño docente” del distrito de San Martín de Porres, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, siendo la investigación fue de Tipo Básico, Diseño No Experimental y de corte transversal, la muestra tuvo conformada por 473 trabajadores entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima, Perú. Los instrumentos empleados fueron dos escalas de motivación y clima laboral bajo el enfoque de McClelland y Litwing. La validez y confiabilidad de dichos instrumentos fueron debidamente demostradas. Los datos fueron procesados con el programa del SPSS. Se halló, utilizando el Método Estadístico de Regresión y Correlación una Correlación Conjunta de las Dimensiones de la Variable Independiente con la Variable Dependiente Desempeño Académico de 0.768, y un Valor $p < 0.05$, que permite afirmar que existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes.

Juárez (2012) en la tesis titulada Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao desarrollada en la Universidad San Ignacio de Loyola teniendo como finalidad determinar el nivel del desempeño de los docentes de secundaria según el docente, estudiante y subdirector de educación general en un centro de capacitación policial en la región de Callao -2009. En el nivel metodológico, es un tipo descriptivo simple con un diseño no experimental. La muestra no está disponible probabilísticamente. Tres instrumentos desarrollados por el Ministerio de Educación del Perú, adaptada por el autor y validados por el juicio de expertos por V del Aiken alto grado de validez y fiabilidad, aplicado a 22 maestros que pertenecen al Ministerio del Interior, el Ministerio de Educación y APAFA, 150 estudiantes y el asistente de educación general. Tres dimensiones se miden como planificación del trabajo educativo, gestión de procesos de enseñanza - aprendizaje y responsabilidad profesional. Los resultados muestran un buen logro de acuerdo a los profesores con 59.1%, estudiantes con 73.3% y asistente de educación general con 59.1%. muestra que hay una alta tendencia a presentar buenos niveles de rendimiento.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima institucional

Según Martín (2000), indica que:

El clima institucional en las organizaciones constituye uno de los factores decisivos y moderadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en donde se pueden juntar los miembros de una institución educativa y reforzar las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela (p.103).

Según el autor, menciona que es importante en una organización el ambiente que los rodea o calidad de vida laboral, permitiendo a realizar un buen cumplimiento de funciones de todos los componentes de la organización.

Por otro lado Viñas (2004) menciona que "el clima institucional se considera uno de los componentes clave de la calidad de una institución educativa. Trabajar para mejorar el clima escolar es, por lo tanto, trabajar por la calidad de manera directa" (p. 21).

El autor explica que el centro de una buena convivencia educativa es un buen clima institucional, lo cual permite realizar un buen clima escolar.

Sandoval (2001), manifiesta que:

El clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y la forma como se definen y se ejercen las relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa (p.34).

El autor, Señala que una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más maestros respetando la normas de la institución, para podernos permitir alcanzar los objetivos necesarios para el desarrollo.

Asimismo, para Chiavenato, (2009) el clima organizacional constituye “el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización” (p. 26).

El autor, explica que el clima organizacional comprende diferentes aspectos, que se adicionan en múltiples grados, como el tipo de administración, técnica, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos; además de los comportamientos, sistemas de cualidades y formas de actitudes.

Dimensiones del clima institucional

Dimensión 1: Comunicación

De acuerdo, Martín (2000), “es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones” (p. 64).

Según el autor, para una buena eficiencia en las organizaciones se debe sostener una afable comunicación, se sabe que no existen grupos sin comunicación; pero no se puede conocer a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber una comprensión de los significados que se informen, estos significados son las comunicaciones, ideas, metas y sueños de la organización.

Robbins (2004), señaló que la comunicación “es una relación comunitaria humana consiste en la emisión- recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en la organización” (p. 89).

El autor, refiere que la comunicación obedece a varias funciones, procede como dominio del comportamiento individual a través de categorías de autoridad a las cuales deben inscribirse los integrantes. Asimismo, la comunicación informal dirige la conducta de los miembros como medio de información según el grado de sinceridad entre ellos.

Dimensión 2: Motivación.

Martín (2000), la motivación es importante porque permite a la persona motivada a realizar un buen trabajo dentro de su institución, pero si esta con bajos grados de motivación, no será posible lograr resultados convenientes de desempeño de trabajo; a menos que el esfuerzo se encamine en la línea de beneficio a la institución.

La motivación dentro de un salón de clase permite al estudiante a captar con facilidad los aprendizajes esperados

Robbins (2004), la motivación “es un estímulo para lograr ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales y la satisfacción de alguna necesidad individual” (p. 95).

Según el autor, la motivación juega un papel dentro de una organización lo cual permite en caminar las metas.

Dimensión 3: Confianza.

Según Martín (2000), es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, que les permite compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas.

El autor, menciona que la confianza entre el estudiante y el docente realizara un trabajo bien y realizara las metas trazadas.

Dimensión 4: Participación.

De acuerdo a Robbins (2004), la participación es el estado en el cual un empleado se identifica con una institución y con sus metas y desea mantenerse en ellas como uno de sus miembros.

El autor, expresa que la identificación de un docente dentro de la institución es porque su participación es permanente

Enfoques teóricos del clima institucional.

Luego de tener conocimiento de diversas opiniones, se afirma que el clima institucional ha sido estudiado como constructo por su propio valor en las instituciones, y presentan los siguientes modelos teóricos:

La taxonomía de Tagiuri. De acuerdo al Centro de Investigación y Servicios Educativos (2007) puntualizó que, la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea depende, por un lado, del tipo de persona es, y por otro, del contexto en el que actúa, y define el clima organizacional como: “una cualidad duradera del ambiente interno de una organización que es experimentada por sus integrantes, influencia su conducta, y puede ser descrita como un conjunto particular de características o atributos de la organización.

Modelo de Litwin y Stinger.

Asimismo, Litwin y Stinger definen clima como:

Un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado” y señalan, las características del modelo son:

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

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

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

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

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

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

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

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

Identidad: Es el sentimiento de que se pertenece a una compañía y que se es un miembro valorado de un equipo de trabajo; la importancia puesta en este tipo de espíritu (pp. 54-55).

Teoría de sistemas de organización de Likert. Para el Centro de Investigación y Servicios Educativos (2007), la teoría de clima organizacional de Likert, establece que el comportamiento asumido por los integrantes de una institución depende directamente del comportamiento del directivo y las condiciones organizacionales que ellos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert (1989) establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

Variables causales, definidas como variables independientes, las cuales indican el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales, se encuentran: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables intermedias, este tipo de variables miden el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos como: motivación, rendimiento, comunicación y

toma de decisiones. Estas variables son importantes, ya que constituyen los procesos organizacionales como tal de la institución.

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

De la misma, manera, el Centro de Investigación y Servicios Educativos (2007), se puede decir que los factores externos e internos de la organización, influyen sobre el desempeño de los integrantes de la institución y dan forma al ambiente en que la organización se desarrolla. Estos factores no influyen directamente sobre la institución, sino sobre las percepciones que sus integrantes tengan de estos factores.

Enfoque estructural y humanista del clima institucional, según Martín.

Martín (2000), considera que, dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista. En esa medida, Martín sostiene que en la escuela expresada por los estructuralistas:

El clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual (p.25).

Así se entiende que, los elementos del clima se centran especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva. Asimismo, Martín (2000) indica que para la escuela humanista: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p.26).

Por lo tanto, el enfoque estructural y humanístico enfatiza las características permanentes de una institución que la diferencia de otra e influye en el comportamiento de las personas. Finalmente, se puede concluir que el clima institucional es un factor que influye en la eficacia del personal que trabaja en

cualquier institución, afecta las características de un negativo o una persona positiva, de acuerdo con el raciocinio aplicado y existe dentro de sí. de la institución.

Características generales del clima institucional.

Existen investigadores que han conceptualizado de manera más específica, características generales, que revelan una noción de lo que es clima institucional.

Robbins (1990) menciona que “clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra” (p.35).

Es decir, es la identificación de la interacción entre los miembros de una organización, tendiendo a la optimización del desarrollo institucional.

Por otro lado, Chiavenato (2009) manifiesta “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización” (p.261).

Por lo tanto, debe tener una idea clara del clima institucional, que es un factor importante en la vida de las instituciones y la búsqueda de su diseño que representa un camino hacia el progreso, dependiente y afecta a todos los elementos de formación, como los estudiantes, padres, maestros, personal administrativo, personal de servicio y gerentes.

Asimismo, Silva (2001) manifiesta que el clima institucional es el ambiente laboral existente una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que determina el funcionamiento de una organización a partir de las experiencias cotidianas de sus miembros. El clima institucional en el sistema educativo constituye un indicador de calidad, que de ser analizado en un sistema organizacional donde existen grupos de personas que se relacionan e interactúan entre sí. Para determinar las características que generan un clima agradable y positivo que permite desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental entender la importancia de la convivencia.

Según la CEPAL (1999, citado por Silva, 2001) dice que:

Los factores que favorecen el clima institucional son cuatro, los que al ser aplicados en forma conjunta producen los resultados más positivos. Pero cuando uno o varios de ellos están ausentes los resultados son negativos. Y peor aun cuando ninguno está presente, los resultados son los peores. Esto sucede cuando las directrices institucionales han sido adaptadas desde otras realidades totalmente ajenas a las propias. Es pertinente entonces prestar atención a cada uno de estos factores y analizar cómo lo estamos planteando en nuestras instituciones educativas, recordando que al fusionar el conjunto de estos factores se puede alcanzar un mejor desempeño (p.14).

Las instituciones educativas deben coordinarse en común y promover un ambiente favorable y fraterno que se ve reforzado por las buenas relaciones presentadas y en la medida en que se vuelve más complejo. De esta manera, habrá un clima favorable en la institución educativa.

1.2.2 Desempeño docente

Definición conceptual

Valdés (2009), mencionó que el desempeño docente:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo 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 de la comunidad educativa (p.13).

El autor afirma que el maestro para llevar a cabo sus tareas en una buena manera de pasar por un proceso donde se desarrollan las habilidades, capacidades y habilidades en su interacción con el estudiante durante el proceso de aprendizaje.

Murillo y Cuenca (2007) señalan que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas

contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa” (p.123).

Esto indica que la evaluación de desempeño permite diagnosticar la forma y las características de cómo el trabajador asume su papel dentro de la institución, colaborando para el logro de los objetivos propuestos.

Según Mateo (2005) indica que la evaluación docente juega un rol importante en la mejora de la calidad educativa, de hecho que las comunicaciones educativas no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora en la institución educativa está orientada por la actividad de los docentes” (p.95).

Esto significa que la evaluación del maestro debe ser en su apariencia en el aula y más allá.

Ministerio de Educación del Perú (2012) estableció el desempeño docente como: Los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (p.17).

Fernández (2008) afirmó el “desempeño docente como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales” (p.115).

Dimensiones del desempeño docente

De acuerdo a Valdés (2009), las dimensiones del desempeño docente:

Capacidades pedagógicas. Es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas.

Emocionalidad. Según Valdés (2004), constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (p. 66).

Por lo tanto, cada maestro tiende a autorregularse, dominar sus sentimientos negativos en el proceso de aprendizaje y, en general, en sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, jefes y colegas.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. De acuerdo a Valdés (2004), es la asistencia y puntualidad, el grado de participación en la planificación curricular o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de las normas, capacitación permanente, participación en la toma de decisiones de la institución, entre otros.

Relaciones interpersonales.

Valdés (2004), con respecto a esta dimensión refiere que: Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase (p.69).

Podemos concluir diciendo que la actuación del profesor engloba no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza en las instituciones de enseñanza, aquí se incluyen aspectos como: habilidades pedagógicas, emocionalidad del profesor, responsabilidad en el desempeño de sus tareas. , relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

En lo referente a la evaluación del desempeño docente, Montenegro (2003) reconoce que:

La evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de

aprendizaje del sistema educativo y el supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de los resultados. Se ha aceptado por demasiado tiempo que los docentes sean autónomos en su gestión de aula, situación que debería empezar a cambiar, en cuanto a rendir cuentas respecto a la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra (p. 2).

Se puede decir que la evaluación del desempeño docente significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, el desempeño y las conquistas alcanzadas en el ámbito del cargo que ocupa, en un determinado momento y de acuerdo con los resultados esperados en la institución.

Funciones de la evaluación del desempeño docente.

El concepto de evaluación del desempeño docente es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferentes teorías. Asimismo, la evaluación del desempeño 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.

Según Mateo (2005) indica que “la evaluación del profesor juega un papel importante en la mejora, de hecho las comunicaciones educativas no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado” (p.95).

Por otro lado, Valdés (2009) en su manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, menciona que es: Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo 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 de la comunidad educativa.

Murillo y Cuenca (2007) señalaron que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa” (p.123).

La Asociación chilena de municipalidades y el colegio de profesores de Chile (2001) (como se citó en Montenegro, 2003, p.67) reconoce que:

La evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de los resultados.

Finalmente, podemos decir que la evaluación del desempeño docente implica evaluar el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades, así como el desempeño y los logros alcanzados de acuerdo con el puesto que ocupa, por un determinado período de tiempo y según los resultados esperados en la institución.

Fines de la evaluación de desempeño docente.

El objetivo de la evaluación del profesor es determinar las cualidades profesionales, preparación y desempeño del profesor. Por lo tanto, los propósitos de la evaluación se identificaron como: la mejora de la escuela y la enseñanza en el aula, este fin tiene un crecimiento educativo continuo a través del cual la persona puede mejorar, y así cambiar las evaluaciones sumativas por formativas. La mayor eficacia se logra cuando hay una buena integración del desarrollo personal, la evaluación del profesor y la mejora de la escuela.

Para Mateo (2000):

Las diversas experiencias de evaluación de desempeño de los profesores nos muestran que los propósitos o razones por las cuales usted puede implementar un sistema de evaluación del desempeño de los profesores son muchos, y estas

mismas experiencias nos muestran que no es alternativas exclusivas porque todos ellos contribuyen, algunos más y otros menos, para mejorar la calidad de la enseñanza y, con ello, la calidad de los procesos educativos y de la educación en general (p.241).

Según Valdés (2004) manifiesta que:

Las iniciativas de mejora escolar que generalmente son exitosas son iniciativas basadas en la escuela que se centran en un número realista de objetivos prioritarios que atienden las necesidades del alumno y motivan a su equipo. Estos objetivos prioritarios se centran en las actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación (p. 6).

La evaluación del desempeño docente se basa principalmente en la responsabilidad y el desarrollo profesional, lo que les permite tener una fuerte visión de la educación como una profesión con sus propios estándares de evaluación, ética e incentivos íntimos. Esta evaluación se enfoca en la acumulación de datos que ayuda a mejorar a los maestros que son inadecuados en su trabajo.

1.3 Justificación

La investigación enfoca la percepción de las conquistas del aprendizaje como un factor importante en la mejora educativa del ambiente en que el trabajo docente es realizado. Por lo tanto, se presentan las razones siguientes:

Teórica. Se justifica porque permite determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, que se fundamenta en las teorías de Martín (2000) con respecto al clima organizacional y Valdés (200), con respecto al desempeño docente.

Social.

También tiene relevancia social en la medida en que proporciona información actualizada sobre el entorno institucional en las instituciones educativas de Chorrillos con el entendimiento de que el entorno institucional en el sistema

educativo es muy relevante y necesario para ser un indicador de la calidad de la información analizada. En un sistema de organización donde varios grupos de personas interactúan e interactúan entre sí.

Pedagógico.

Es importante porque los resultados pueden ser útiles para los profesores que intentan mejorar su institución educativa a través de una mejor educación y la adquisición de habilidades y habilidades en el proceso de aprendizaje.

Metodológico.

Esta investigación es importante porque las técnicas e instrumentos aplicados en el estudio pueden ser aplicados a otras investigaciones similares. Se considera que metodológicamente esta investigación es importante porque las técnicas e instrumentos aplicados en el estudio, pueden ser aplicados a otras investigaciones similares.

Práctico.

Está justificado porque contribuye a la gestión de la educación y la formación, porque las conclusiones contribuyen a fortalecer estas disciplinas y a ser una herramienta de gestión educativa.

Finalmente, este estudio es muy útil y aportará elementos significativos a las instituciones educativas, orientar adecuadamente el clima institucional, lo que ayudará a mejorar el desempeño.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018.

1.4.2. Problema Específicos

P.E₁. ¿Cómo es la relación entre la comunicación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018.

P.E₂. ¿cómo es la relación entre la motivación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018.

P.E₃. ¿Cómo es la relación entre la confianza y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018?.

P.E₄.¿Cómo es la relación entre la participación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018

1.5. Justificación del estudio

El trabajo de investigación actual está justificado para su implementación por los siguientes motivos:

Conveniente:

La conveniencia de este trabajo radica en el hecho de que los resultados serán la base adecuada para la implementación de un experimento destinado a mejorar el clima institucional para mejorar la educación en las instituciones educativas de nuestro país.

En el aspecto teórico:

Este trabajo se basa en la base teórica contemporánea, sobre variables de ambiente institucional y desempeño de los profesores, y fundamentados citado de acuerdo con APA.

Aspecto metodológico:

El presente trabajo proporciona herramientas de medición (cuestionarios) de variables climáticas institucionales y desempeño del profesor debidamente validados por especialistas y con confiabilidad comprobada.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018.

1.6.2. Hipótesis Específicos

HE₁. Existe una relación entre el nivel de comunicación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018.

HE₂. Existe una relación entre el nivel de motivación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018.

HE₃. Existe una relación entre el grado de confianza y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018

HE₄. Existe una relación entre el grado de participación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018.

1.1. Objetivos

Objetivo General

Determinar relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018.

Objetivos Específicos:

O.E₁ Determinar la relación entre la dimensión de la comunicación del clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018

O.E₂ Determinar la relación entre la motivación del clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018

O.E₃ Determinar la relación entre la confianza del clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018

O.E₄ Determinar la relación entre la participación del clima institucional y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018.

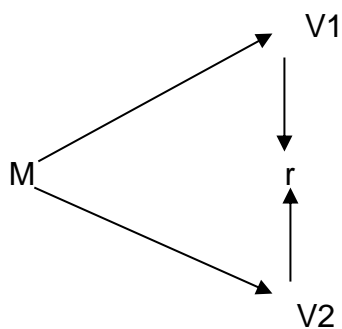
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La construcción utilizada en esta investigación no es experimental. Estudios realizados sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su entorno natural para analizarlos. (Hernandez et al., 2014, p.152).

Es un corte transversal porque describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento dado. A veces, solo en condiciones de correlación, otros que dependen de la relación tienen un efecto (Hernández et al., 2014, p.157).

El gráfico que le corresponde a este diseño es el siguiente:



Dónde:

M → 30 docentes de la I.E. “Javier Pulgar Vidal”.

V1 → Representa el clima institucional.

V2 → Representa el desempeño docente.

r → Representa la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

2.2. Variables

Definición conceptual

Variable 1: Clima institucional

Fernández y Asensio (1989) clima Organización es el conjunto de características psicosociales de una institución, según lo determinado por estos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que contiene un estilo especial, las condiciones se vuelven de sus productos educativos (p. 45).

Variable 2: Desempeño docente.

Al Ministerio de Educación en Chile. (2003). Lo que define la práctica docente como: el despliegue por parte del docente de sus habilidades profesionales en la preparación y el desarrollo de la enseñanza, la creación de entornos de aprendizaje favorables, el uso de herramientas de evaluación docente y el rendimiento docente (p.34).

Definición operacional

Variable 1: Clima institucional

Las actividades y actividades llevadas a cabo para medir esta variable fueron mediante la aplicación de un cuestionario de 20 cuestionarios a los profesores. Lo definimos operativamente desde sus cuatro dimensiones: Comunicación, Motivación, Confianza, Participación.

(1) Bajo

(2) Regular

(3) Alto

Variable 2: Desempeño docente

Las actividades y actividades llevadas a cabo para medir esta variable fueron mediante la aplicación de un cuestionario de 20 cuestionarios a los profesores. Lo definimos operativamente desde sus cuatro dimensiones: Capacidad educativa, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, Relaciones interpersonales.

(1) Bajo

(2) Regular

(3) Alto

2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1: Clima institucional

Dimensiones	Indicadores	cuestionarios	Escalas	Niveles
COMUNICACIÓN	Comunicación, traslado de información	1,2		Bueno (11-15)
	Rapidez, agilidad	3,4,5		Regular (6-10)
	Respeto			Malo (1-5)
	Aceptación			
MOTIVACION	Satisfacción	6,7		
	Reconocimiento		Bajo	Bueno (9-12)
	Prestigio	8,9	Regular	Regular (5-8)
	Autonomía		Alto	Malo (1-4)
CONFIANZA	Confianza	10,11		Bueno (9-12)
	Sinceridad	12,13		Regular (5-8)
				Malo (1-4)
PARTICIPACION	El profesorado propicia la participación	14,15		Bueno (15-21)
	Equipos y reuniones de trabajo	16,17		Regular (8-14)
	Grupos formales e informales			Malo (1-7)
	Coordinación	18,19,20		

Bases teórica

Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Escalas	Niveles

CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte.	1,2		Bueno (11-15)
	Selección, organización y tratamiento de los contenidos Utilización de medios de enseñanza	3,4,5		Regular (6-10) Malo (1-5)
EMOCIONALIDAD	Vocación pedagógica. Autoestima.	6,7	Bajo	Bueno (9-12)
	Capacidad para actuar con justicia, y realismo Nivel de satisfacción con la labor que realiza	8,9	Regular Alto	Regular (5-8) Malo (1-4)
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.	Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases	10,11		Bueno (9-12)
	Grado de participación en las sesiones 13 - 18 metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.	12,13		Regular (5-8) Malo (1-4)
RELACIONES INTERPERSONALES	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos	14,15		Bueno (15-21)
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos	16,17		Regular (8-14)
	Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica	18,19,20		Malo (1-7)

Bases teórica

2.4. Población y Muestra.

Población:

La población es "la totalidad de elementos o individuos que tienen algunas características similares y como deseamos hacer inferencias" o unidad de análisis (Bernal, 2010, p. 160).

La poblacional para esta investigación está constituida por 30 docentes de los dos niveles primaria y secundaria de la I.E Javier Pulgar Vidal.

En la tabla siguiente se presenta el consolidado de los docentes de la I.E. "Javier Pulgar Vidal", Huánuco.

Tabla 3: *Distribución de la población de la I.E. "Javier Pulgar Vidal"*

Nivel	N.º de docentes
Primaria	14
Secundaria	16
Total	30

Fuente: CAP de la I.E. "Javier Pulgar Vidal"

Muestra:

Para Hernández et al. (2014) test "es un subconjunto de la población de interés para la cual se recopilarán los datos, que debe especificarse o delimitarse de antemano, debe ser representativa de dicha población (p.173).

En esta investigación la muestra está constituida por todos los docentes de la I.E "Javier Pulgar Vidal"; es decir es una muestra censal.

2.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

Para el desarrollo de esta investigación se consideró la técnica con sus respectivos instrumentos:

Técnica

La encuesta: Para Hernández, et (2014) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento (p. 216).

Para el caso de esta investigación se realizó una encuesta a los 30 docentes de la I.E. “Javier Pulgar Vidal”.

Instrumento de recolección de datos:

Cuestionario: Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. Permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos (Bernal, 2010, p. 250).

Para el caso de nuestra investigación estará constituido por 20 preguntas dirigidas a los 30 docentes de la I.E. “Javier Pulgar Vidal”; para conocer el nivel de percepción sobre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal” de Huánuco.

Para el cuestionario, a los 30 docentes en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”; leyeron los ítems procediendo a marcar una alternativa (Alto, Regular, Bajo) en la hoja de respuestas. La calificación se realizó mediante tres posibles respuestas (1, 2, 3), tomadas de la escala Likert.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez: La validez está dada por juicio de expertos.

Según Hernández, et al. (2014) indica “la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable” (p.67).

En una investigación, el investigador debe someter el instrumento a una validación, en este caso la validez está dada por el juicio de expertos

Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento

Gestión escolar

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Baltazar Sulca Frank	Aplicable
2	Doctor	Mendoza Balarezo Javier	Aplicable
3	Doctor	Justiniano Tucto, Ageleo	Aplicable

Como se aprecia el dictamen fue que el instrumento sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento calidad educativa.

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Baltazar Sulca Frank	Aplicable
2	Doctor	Mendoza Balarezo Javier	Aplicable
3	Doctor	Justiniano Tucto, Ageleo	Aplicable

Como se aprecia el dictamen fue que el instrumento sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

Confiabilidad de los instrumentos

Para Hernández et al. (2014) la confiabilidad "es un subconjunto de la población de interés para la cual se recopilarán los datos, que debe especificarse o delimitarse de antemano, debe ser representativa de dicha población (p. 200).

El criterio de la fiabilidad del instrumento se determinó en el presente estudio, utilizando el coeficiente de Alpha Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach,

requiere una única medida del instrumento y genera los valores que rotan entre cero y uno. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que se puede utilizar para determinar la fiabilidad de las escalas cuyo objeto tiene más de dos alternativas en respuesta, en este caso, hay tres opciones.

Fórmula del Alfa de Cronbach:

K	:	El número de ítems
$\sum Si^2$:	Sumatoria de varianzas de los ítems
S_T^2	:	Varianza de la suma de los ítems
α:		Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 6: Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Cuestionario sobre el clima institucional	0,845	20
Cuestionario sobre el desempeño docente	0,902	20

Procedimientos de recolección de datos

Elección de la muestra: Se seleccionó al 100% de los docentes de la I.E. “Javier Pulgar Vidal, haciendo un total de 30, a los cuales se le aplicó un cuestionario de 20 preguntas cada uno referente a las variables de estudio.

En cuanto a la elaboración de los cuestionarios: Se elaboró dos cuestionarios de 20 preguntas cada uno referente a la variable El clima institucional y el desempeño docente, tomando en cuenta las dimensiones de cada variable y los indicadores de cada dimensión.

En referencia a la sistematización de datos: Se registró en una tabla las respuestas de cada uno de los encuestados.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Para emitir resultados concretos, válidos y fiables se hará uso del método estadístico como medio para procesar los resultados. Los resultados serán mostrados en tablas y gráficos estadísticos para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, la media aritmética, la desviación estándar, la varianza, el rango y para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

El método de análisis se llevó a cabo mediante la estadística y se procedió mediante la organización, ordenamiento de los datos recopilados a través de un cuestionario. Para ello se trabajó con el software SPSS versión 21.

Se debe tener en cuenta que en la presente investigación una vez que fue definida nuestra variable como una variable cualitativa; el estadístico no paramétrico que utilizamos nos permitió contrastar, aceptar o rechazar nuestras hipótesis.

El método de análisis se llevó a cabo mediante la estadística y se procedió mediante la organización, ordenamiento de los datos recopilados a través de un cuestionario. Para ello se trabajó con el software SPSS versión 21.

2.7. Consideración ética

De acuerdo con las características de los temas éticos de investigación que se consideran críticos ya que trabajaron con los docentes, la investigación se entregó con un permiso adecuado de la dirección de la institución educativa como de los docentes para que se aplicara el consentimiento informado al participar en el método.

Además, la autoestima y el anonimato y el respeto por los juzgados en todo momento permanecen y protegen los instrumentos en las respuestas cuidadosamente sin juzgar que sean los más exitosos para el participante.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en forma descriptiva

Las variables de investigación fueron analizadas considerando las características percibidas por los usuarios mediante el instrumento de investigación. La información se organizó en tablas y figuras que ayudan a la interpretación por cada variable y dimensión. Para conocer los niveles de cada variable según la percepción de los docentes de la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, se organizó la información en baremos de rangos e intervalos. Para el clima institucional fue: Alto, Regular, Malo. Para el Desempeño docente se analizó con los valores: Bueno, Regular, Malo. Se calculó según el número de ítems y el valor de respuesta.

3.1.1. Descripción de la variable Clima institucional y de sus dimensiones

Tabla 7: Nivel del Clima institucional en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	13,3	13,3	13,3
	REGULAR	25	83,3	83,3	96,7
	ALTO	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos recolectados con el instrumento

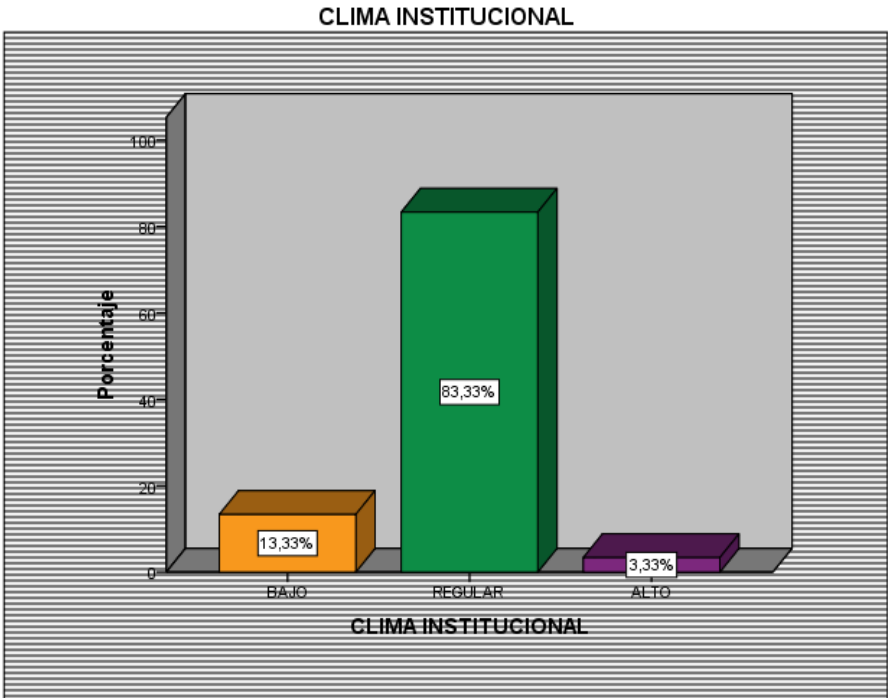


Figura 1: Nivel del Clima institucional en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huanuco, 2018.

Interpretación: En la tabla 7 y figura 01 se puede observar que el Clima institucional en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018., según percepción de los encuestados el 3% se encuentra en el nivel alto, el 83% se encuentra en nivel regular y solo el 13% se encuentra en el nivel bajo. Por lo que se puede afirmar que la mayoría considera que se encuentra en el nivel regular.

Tabla N° 08: Niveles de la dimensión 1: Comunicación en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	1	3,3	3,3	3,3
REGULAR	21	70,0	70,0	73,3
ALTO	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

D1: COMUNICACIÓN

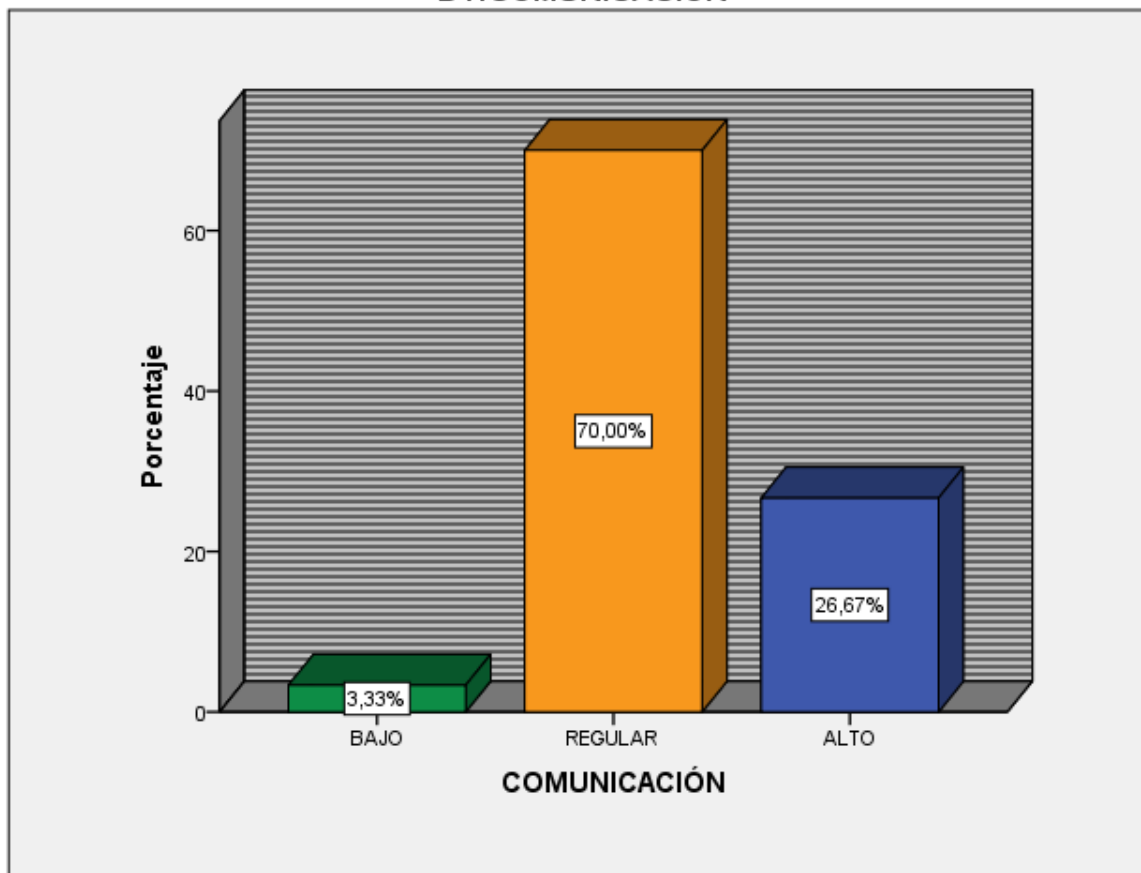


Figura 2: Niveles de dimensiones de Comunicación en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la tabla 8 y figura 02 se puede observar que el Clima institucional en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018., según percepción de los encuestados el 3% se en cuenta en el nivel alto, el 70% se encuentra en nivel regular y solo el 27% se encuentra en el nivel bajo. Por lo que se puede afirmar que la mayoría considera que se encuentra en el nivel regular.

Tabla N° 09: Niveles de la dimensión 2: Motivación en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	2	6,7	6,7	6,7
REGULAR	27	90,0	90,0	96,7
ALTO	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

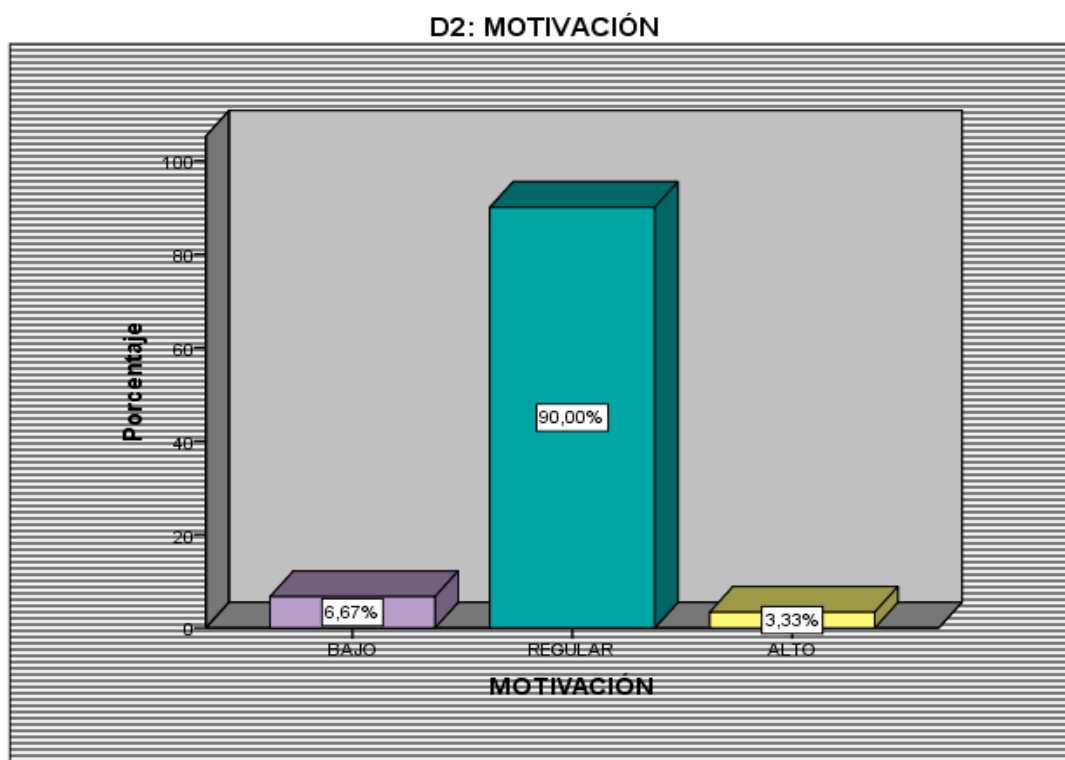


Figura 3: Niveles de dimensiones de Motivación en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la tabla 9 y figura 03 se puede observar que el Clima institucional en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018., según percepción de los encuestados el 3% se en cuenta en el nivel alto, el 90% se encuentra en nivel regular y solo el 7% se encuentra en el nivel bajo. Por lo que se puede afirmar que la mayoría considera que se encuentra en el nivel regular.

Tabla N° 10: Niveles de la dimensión 1: Confianza en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	6,7	6,7	6,7
	REGULAR	25	83,3	83,3	90,0
	ALTO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

D3: CONFIANZA

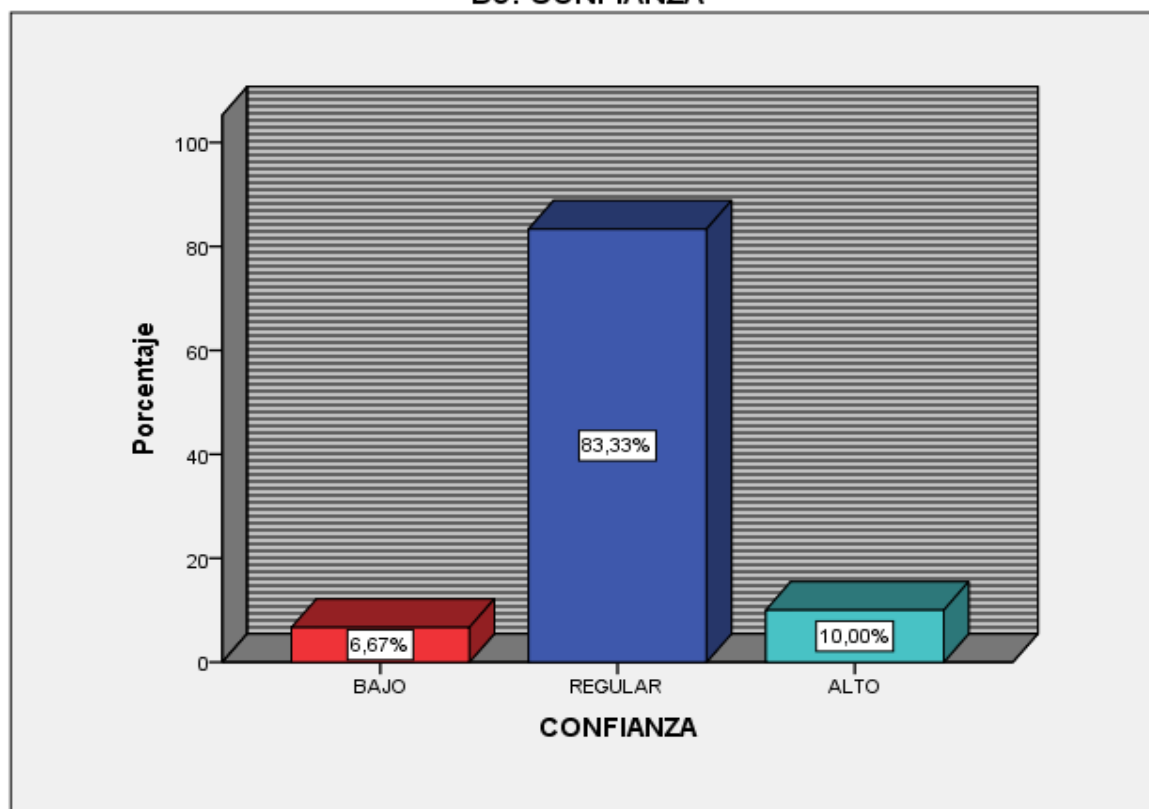


Figura 4: Niveles de dimensiones de Confianza en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la tabla 10 y figura 04 se puede observar que el Clima institucional en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018., según percepción de los encuestados el 10% se en cuenta en el nivel alto, el 83% se encuentra en nivel regular y solo el 7% se encuentra en el nivel bajo. Por lo que se puede afirmar que la mayoría considera que se encuentra en el nivel regular.

Tabla N° 11: Niveles de la dimensión 1: Participación en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	2	6,7	6,7	6,7
REGULAR	23	76,7	76,7	83,3
ALTO	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

D4: PARTICIPACIÓN

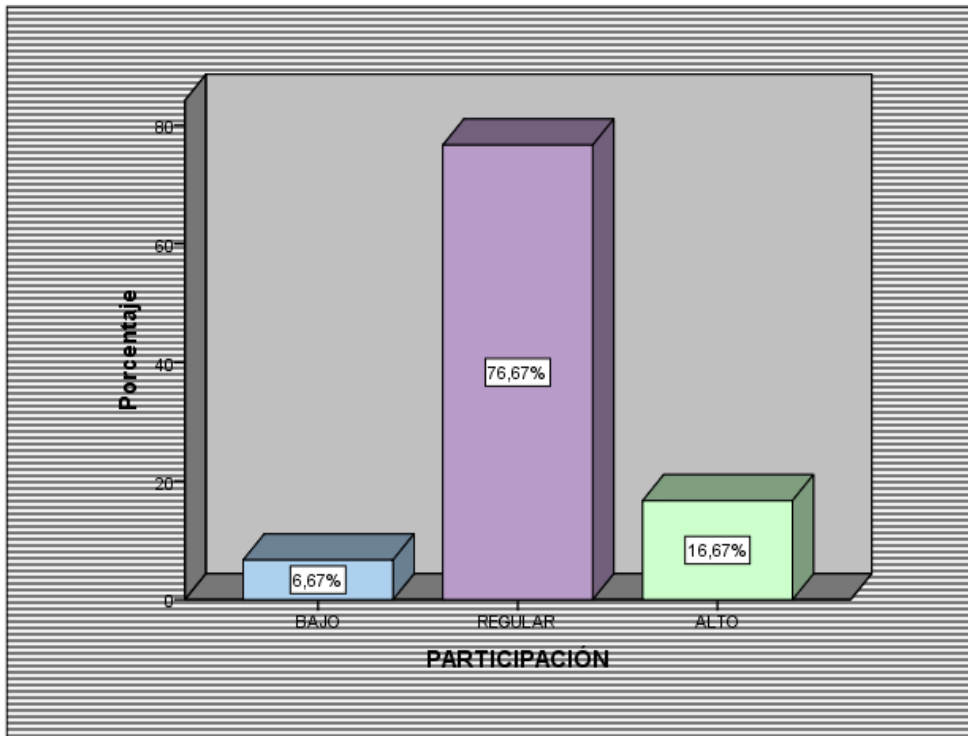


Figura 5: Niveles de dimensiones de participación en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la tabla 11 y figura 05 se puede observar que el Clima institucional en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018., según percepción de los encuestados el 17% se en cuenta en el nivel alto, el 76 % se encuentra en nivel regular y solo el 7% se encuentra en el nivel bajo. Por lo que se puede afirmar que la mayoría considera que se encuentra en el nivel regular.

3.1.2. Descripción de la variable Desempeño docente y de sus dimensiones

Tabla N° 12: Nivel de Desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	2	6,7	6,7	6,7
REGULAR	23	76,7	76,7	83,3
ALTO	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

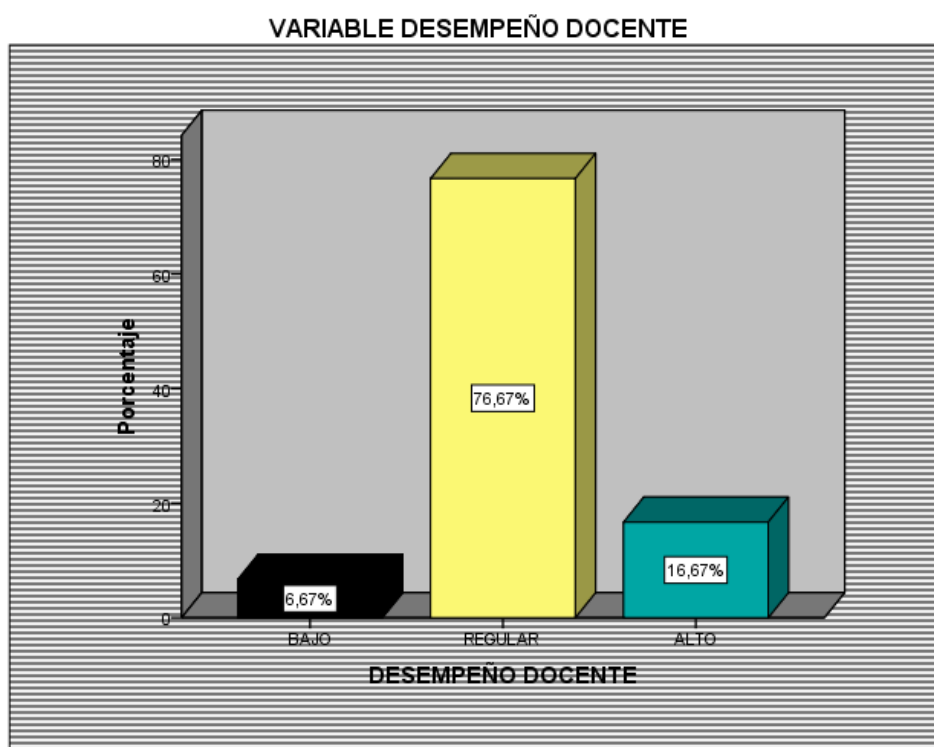


Figura 6: Nivel de variable de desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la Tabla 12 y Figura 06 se puede observar que el Desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018, según percepción de los encuestados un 17% considera que se encuentra en el nivel alto, un 76% considera que se encuentra en nivel regular y un 7% afirma que se encuentra en el nivel bajo. Por lo que se puede afirmar que la mayoría considera que se encuentra en el nivel regular.

Tabla N° 13: Nivel de Capacidades pedagógicas en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	1	3,3	3,3	3,3
REGULAR	27	90,0	90,0	93,3
ALTO	2	6,7	6,7	100,0

Total	30	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

D1: CAPACIDADES PEDAGOGICAS

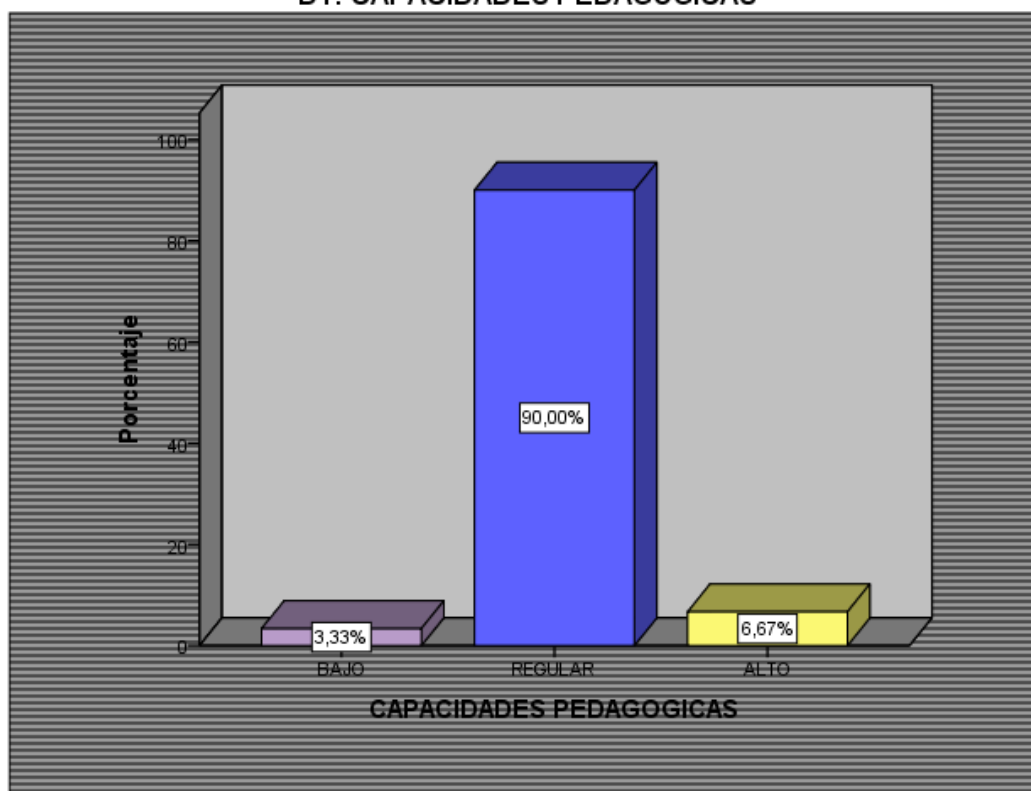


Figura 7: Niveles de la dimensión capacidades pedagógicas en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la Tabla 13 y Figura 07 se puede observar que el nivel de la Capacidades pedagógicas en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018, según percepción de los encuestados un 7% considera que se encuentra en el nivel alto, un 90% considera que se encuentra en nivel regular y un 3% afirma que se encuentra en el nivel bajo. Por lo que se puede afirmar que la mayoría considera que se encuentra en el nivel regular.

Tabla N° 14: Nivel de Emocionalidad en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	10,0	10,0	10,0
	REGULAR	17	56,7	56,7	66,7
	ALTO	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

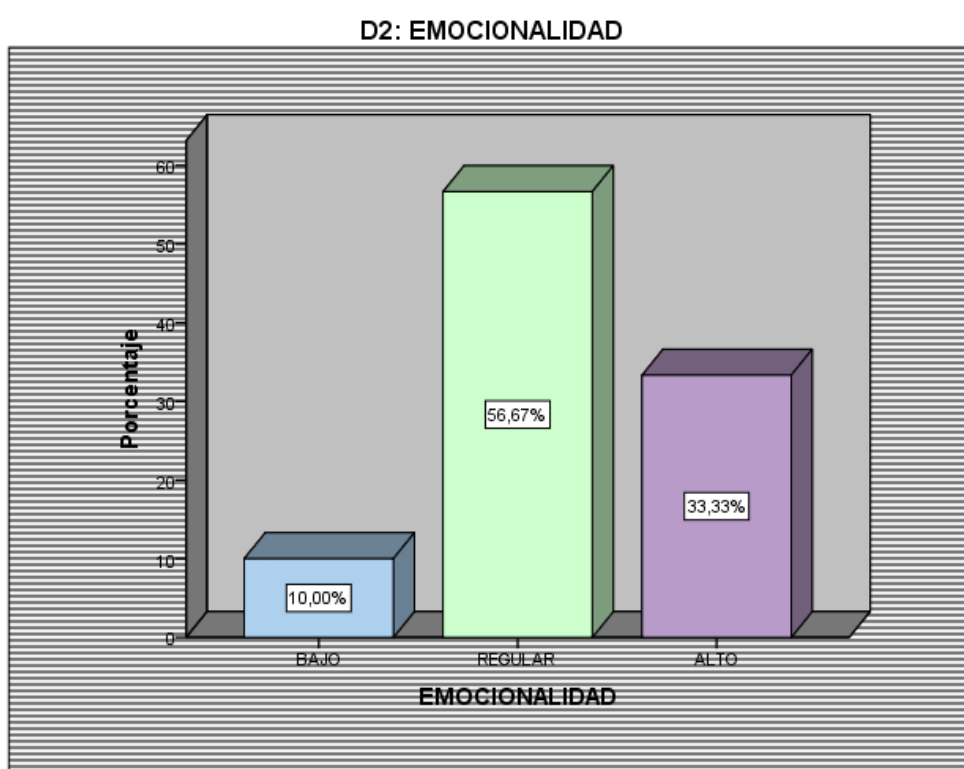


Figura 8: Niveles de la dimensión Emocionalidad en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la Tabla 14 y Figura 08 se puede observar que el nivel de la Capacidades pedagógicas en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018, según percepción de los encuestados un 34% considera que se encuentra en el nivel alto, un 56% considera que se encuentra en nivel regular y un 10% afirma que se encuentra en el nivel bajo. Por lo que se puede afirmar que la mayoría considera que se encuentra en el nivel regular.

Tabla N° 15: Nivel de Responsabilidad en el desempeño de los docentes en la “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR	22	73,3	73,3	76,7
	ALTO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

D3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

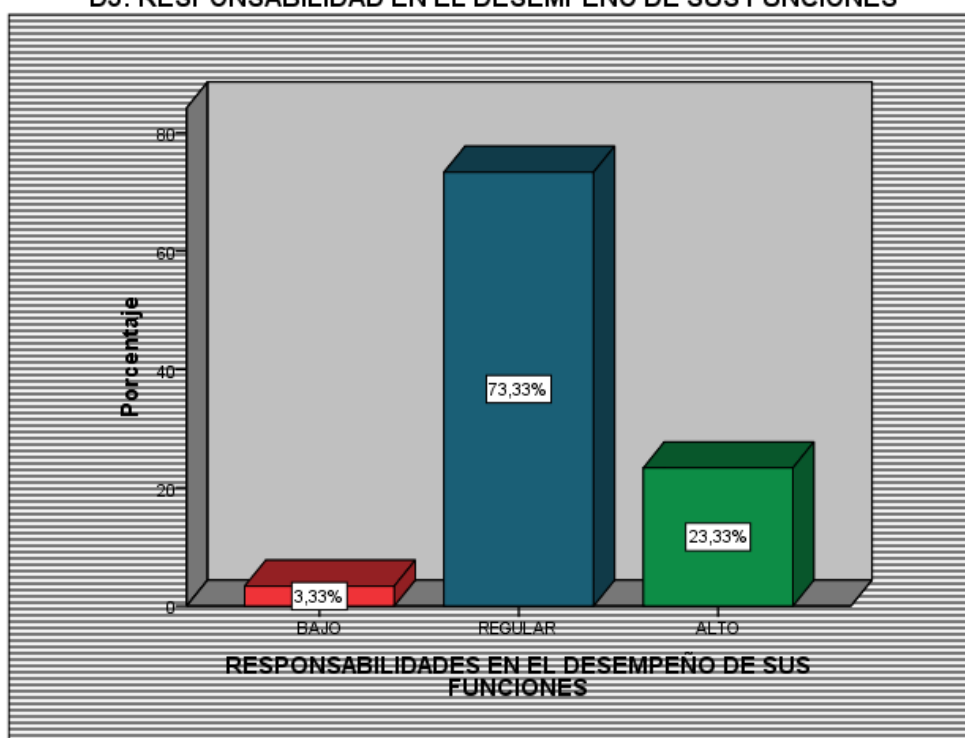


Figura 9: Niveles de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de los docentes en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la Tabla 15 y Figura 09 se puede observar que el nivel de la Capacidades pedagógicas en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018, según percepción de los encuestados un 23% considera que se encuentra en el nivel alto, un 74% considera que se encuentra en nivel regular y un 3% afirma que se encuentra en el nivel bajo. Por lo que se puede afirmar que la mayoría considera que se encuentra en el nivel regular.

Tabla N° 16: Nivel de Relaciones interpersonales en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR	27	90,0	90,0	93,3
	ALTO	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

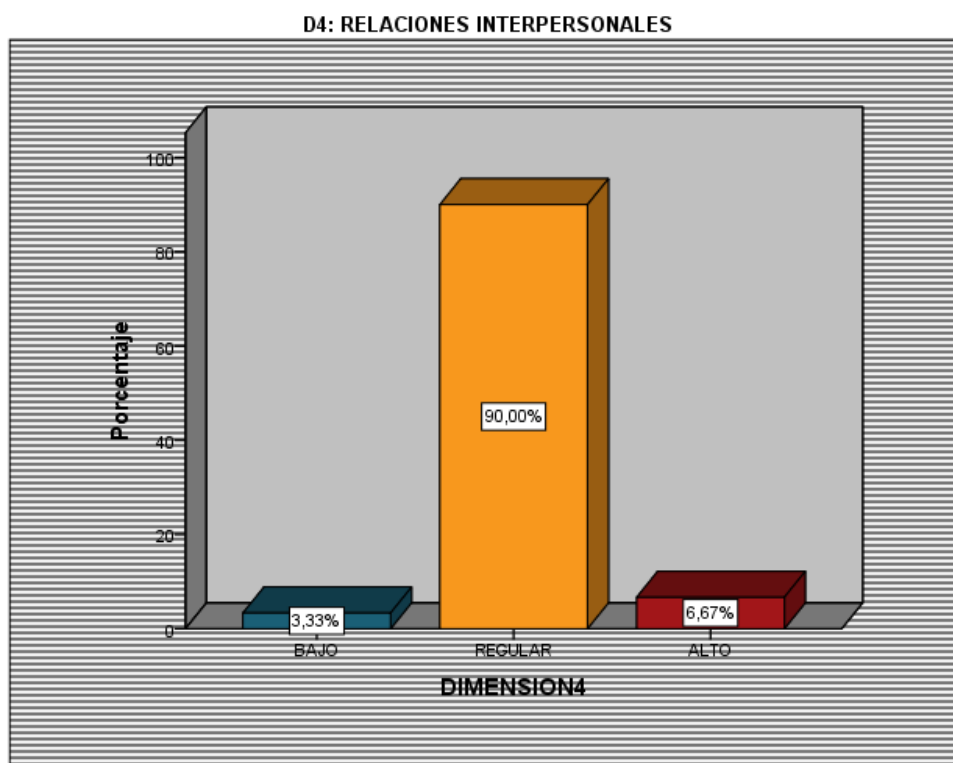


Figura 10: Niveles de la dimensión Relaciones interpersonales en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la Tabla 16 y Figura 10 se puede observar que el nivel de la Relaciones interpersonales en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018, según percepción de los encuestados un 7% considera que se encuentra en el nivel alto, un 90% considera que se encuentra en nivel regular y un 3% afirma que se

encuentra en el nivel bajo. Por lo que se puede afirmar que la mayoría considera que se encuentra en el nivel regular.

3.2. Prueba de normalidad: Shapiro-Wilk

Tabla N° 17

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Comunicación	,954	20	,017
Motivación	,944	20	,005
Confianza	,858	20	,000
Participación	,959	20	,031
Clima institucional	,968	20	,021
Capacidades pedagógicas	,955	20	,019
Enseñanza para el aprendizaje	,945	20	,006
Emocionalidad	,857	20	,000
Responsabilidad	,945	20	,016
Relaciones interpersonales	,943	20	,018
Desempeño docente	,958	20	,026

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de normalidad, presentados en la tabla N° 06 los niveles de significancia son menores a 0.05 ($p < 0.05$). Por tanto, se concluye entonces que los datos no provienen de una distribución no normal

3.3. Prueba de hipótesis

ho: No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huanuco, 2018.

h1: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E “Javier Pulgar Vidal”, Huanuco, 2018.

Tabla N° 18: Prueba de contraste sobre la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

			CLIMA INSTITUCION AL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,983
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,983	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Descripción: En la tabla N° 18 se observa la relación directa entre el clima institucional y el desempeño docente donde muestra un valor $r_s=0,983^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Prueba de hipótesis específica 1

ho: No existe relación entre la Comunicación y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huanuco, 2018.

h1: Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E “Javier Pulgar Vidal”, Huanuco, 2018.

Tabla N° 19: Prueba de contraste sobre la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

		DIMENSION C1	DIMENSION D1
DIMENSION C1	Correlación de Rho de Spearman	1	,450
	Sig. (bilateral)		,003
	N	30	30
DIMENSION D1	Correlación de Rho de Spearman	,450	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Descripción: En la tabla N° 17 se determina la relación directa entre el comportamiento institucional y el desempeño docente donde muestra un valor $r_s=0,450^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre el comunicación y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

h1: Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huanuco, 2018.

Tabla N° 19: Prueba de contraste sobre la relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

		DIMENSION C2	DIMENSION D2
DIMENSION C2	Correlación de Pearson	1	,212
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DIMENSION D2	Correlación de Pearson	,212	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Descripción: En la tabla N°18 se determina la relación directa entre la capacidad organizacional y el desempeño docente donde muestra un valor $r_s=0,212^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

ho: No existe relación entre la confianza y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

h1: Existe relación entre la confianza y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Tabla N° 20: Prueba de contraste sobre la relación entre la confianza y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

			DIMENSION C3	DIMENSION D3
Rho de Spearman	DIMENSION C3	Coeficiente de correlación	1,000	,341
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	DIMENSION D3	Coeficiente de correlación	,341	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,007 (2 colas).

Descripción: En la tabla N° 19 se determina la relación directa entre la dinámica institucional y el desempeño docente donde muestra un valor $r_s=0,341^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre la confianza y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

Tabla N° 21: Prueba de contraste sobre la participación y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

		DIMENSION C4	DIMENSION D4
DIMENSIONC4	Correlación de Rho de Spearman	1	,622
	Sig. (bilateral)		,006
	N	30	30
DIMENSIOND4	Correlación de Rho de Spearman	,622	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Descripción: En la tabla N° 19 se determina la relación directa entre la dinámica institucional y el desempeño docente donde muestra un valor $r_s=0,622^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre la confianza y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados obtenidos de los objetivos y de las hipótesis planteadas de acuerdo a la variable de investigación, Clima institucional y sus dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación comportamiento; y de la variable Desempeño docente con sus dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales.

En referencia a la relación que existe entre el Clima institucional y el desempeño docente se obtuvo un valor $r_s=0,983^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe una relación positiva entre el Clima institucional y el desempeño docente en la I.E. "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018. En este sentido, nos encontramos con una importante similitud con los resultados de Cuba (2013) que llevó a cabo la "relación entre el clima escolar y el desempeño docente en S. I. 4021 del distrito de Ventanilla - Callao" la investigación. Concluye que un buen entorno institucional es un factor influyente para un buen desempeño de los maestros, de manera que las diferentes opiniones sostenidas por los profesores y estudiantes, que se cierra y comparten la idea dicen que hay una relación positiva y significativa entre el clima institucional estimado y el desempeño de los maestros Institución Educativa Distrito Ventanilla 4021 - Callao.

En referencia a la relación que existe entre el Comunicación y el desempeño docente se obtuvo un valor $r_s=0,212^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe una relación positiva entre el Comunicación y el desempeño docente en la I.E. "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018. Mujica (2012) quien realizó una encuesta titulada: "Enseñando el Desempeño del Trabajo y el Clima Organizacional en la Primera Educación del Municipio de Lagunilla". Llegó a la conclusión de que la carga de trabajo de los profesores se refleja ineficiente, a veces los profesores pueden tener una visión negativa de las diferentes situaciones que se presentan en el ámbito educativo, que fueron capaces de identificar algunos elementos que intervienen y socavar el clima de la falta institucional de la responsabilidad que se

asume, la falta de cooperación entre pares, muestra que no hay objetivos comunes, pero todos trabajan en aislamiento, sin tener en cuenta a los demás.

En referencia a la relación que existe entre la Motivación y el desempeño docente se obtuvo un valor $r_s=0,341^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe una relación positiva entre la Motivación y el desempeño docente en la I.E. "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Pérez (2012) a quien dirigió la investigación titulada "Relación Institucional entre Clima y Desempeño Docente en Redes Educativas 1 Pachacutec - Ventanilla". La conclusión es que existe una correlación positiva promedio entre el clima institucional y el desempeño docente. Los maestros también consideran una organización inadecuada y los administradores de decisiones inapropiados generan un clima institucional desfavorable para el buen desempeño de los maestros y estudiantes en las instituciones educativas de la red número 1 de Pachacútec en Ventanilla..

En referencia a la relación que existe entre la Confianza y el desempeño docente se obtuvo un valor $r_s=0,622^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe una relación positiva entre la Confianza y el desempeño docente en la I.E. "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Mendoza (2012) quien realizó una investigación titulada: "Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9 - Callao". Concluyó que hay relación directa entre clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao, al apreciar una correlación moderada entre clima institucional y desempeño docente. Asimismo, sostiene que de acuerdo a la percepción de los encuestados el liderazgo asumido por los directivos influye en el desempeño del docente.

V. CONCLUSIONES

Después de desarrollar la presente investigación se llega a las siguientes conclusiones:

Existe relación positiva y significativa entre el clima institucional y desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,983 y un $p < 0,01$.

Existe relación positiva y significativa entre la comunicación y desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,450 y un $p < 0,01$.

Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,212 y un $p < 0,01$.

Existe relación positiva y significativa entre la confianza y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,341 y un $p < 0,01$.

Existe relación positiva y significativa entre la Participación y el desempeño docente en la I.E. “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,622 y un $p < 0,01$.

VI. RECOMENDACIONES

A los profesores se les alienta a tener una mayor disponibilidad para asumir su papel como un instructor, y eso implica el mantenimiento de un ambiente institucional adecuado donde la armonía reina, buscando una relación adecuada entre ésta y la participación promoviendo las actividades de la institución de enseñanza.

Las autoridades educativas sugeridas para proponer el desarrollo de actividades extracurriculares para la participación y la interacción entre profesores, promoviendo la optimización del desempeño docente, en las actividades de formación, actualización, especialización, no sólo en el aspecto cognitivo, pero en el plano afectivo, en las estrategias para vivir un clima institucional óptima. Ver en cada resultado proporcionamos las siguientes conclusiones y recomendaciones.

A los docentes, buscar espacios de interacción con los demás agentes educativos, teniendo en cuenta, un actitud positiva, comunicando y coordinando el desarrollo de actividades en la institución educativa.

A los directivos de la Institución educativa, se les sugiere, realizar supervisiones permanentes en coordinación con los docentes sobre su labor pedagógica, haciendo notar y publicando los logros y no logros del aprendizaje de los estudiantes.

A los docentes se les sugiere ser tolerantes y desarrollar la asertividad en su interacción, respetando al opinión de los demás y manteniendo la armonía en la institución educativa.

VII. BIBLIOGRAFIA

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Pearson-Prentice Hall.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*". Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Hernández, S. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Martínez, O. (2011). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: Incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional (Tesis de doctorado) Universidad Autónoma de Barcelona España*
- Minedu (2012) *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú.
- Mineduc (2012) *Marco del buen desempeño docente*. Santiago, Chile: Ministerio de Educación de Chile.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Perú: Ediciones San Marcos.
- Martín Bris, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Madrid: Universidad de Alcalá.
- Caligiore, C. I (2005). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf
- Carranza, N. (2013). *Percepción del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" del Distrito de Santiago de Surco, 2013*. Universidad César Vallejo
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall
- Sandoval, C. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27. p. 33-40.
- Silva, R. (2011). *Características del clima organizacional en el colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro*. Universidad Nacional de El Oro.

ANEXO

ANEXOS 1

TÍTULO: - El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>GENERAL</p> <p>¿ ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco,2018?.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cómo es la relación entre la comunicación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la motivación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la confianza y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la participación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco-2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco,2018</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar la relación existente entre la comunicación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco,2018</p> <p>Establecer el tipo de relación existente entre la motivación y la satisfacción del personal docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco,2018</p> <p>Determinar en qué medida existe relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco,2018</p> <p>Determinar en qué medida existe relación entre el nivel de participación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco,2018</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa I “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Existe una relación entre la comunicación y el desempeño, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco,2018</p> <p>Existe una relación entre el nivel de motivación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco,2018</p> <p>Existe una relación entre la confianza y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018</p> <p>Existe una relación entre la participación y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018.</p>	VARIABLE 1: Clima Institucional			
			Dimensiones		Indicadores	
			COMUNICACION		Comunicación /traslado de información Rapidez / agilidad Respeto Aceptación	
			MOTIVACION		Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	
			CONFIANZA		Confianza Sinceridad	
			PARTICIPACION		El profesorado propicia la participación Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e informales Coordinación	
			VARIABLE 2: Desempeño docente			
			Dimensiones		Indicadores	
			CAPACIDADES PEDAGÓGICAS		Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte. Selección, organización y tratamiento de los contenidos Utilización de medios de enseñanza	
			EMOCIONALIDAD		Vocación pedagógica. Autoestima. Capacidad para actuar con justicia, y realismo Nivel de satisfacción con la labor que realiza	
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.		Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.				
RELACIONES INTERPERSONALES		Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>TIPO: Descriptivo correlacional.</p> <p>DISEÑO: No experimental transversal correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: 30 docentes de la Institución Educativa "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018</p> <p>MUESTRA: 30 docentes de la Institución Educativa "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario para medir el nivel del clima Institucional.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario para medir el desempeño docente.</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tabla de frecuencia -Tabla de porcentajes - Gráficos de barras <p>ESTADÍSTICA INFERENCIAL:</p> <p>Para la contrastación de las hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Spearman.</p>



CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en las Institución Educativa Integrada “Javier Pulgar Vidal” Huánuco - 2018, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO:(F)(M)

EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

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

1. Bajo 2. Regular 3. Alto

		1	2	3
COMUNICACION				
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?			
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?			
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?			
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa.			
5	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?			
MOTIVACIÓN				
6	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?			
7	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?			
8	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?			
9	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?			
CONFIANZA				
10	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?			
11	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?			
12	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?			
13	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?			
PARTICIPACIÓN				
14	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?			
15	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?			
16	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?			
17	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?			
18	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?			
19	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?			
20	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?			



Cuestionario de Desempeño Docente

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en las Institución Educativa Integrada “Javier Pulgar Vidal” Huánuco - 2018, desarrollando el cuestionario de Desempeño Docente.

SEXO:(F)(M)

EDAD:_____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

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

1. Bajo

2. Regular

3. Alto

		1	2	3
	Capacidades pedagógicas			
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso			
2	Usted trata que sus clases sean interesantes			
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones			
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje			
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.			
	Emocionalidad			
6	Todo lo que ha aprendido se aplica con sus estudiantes			
7	Genera interés para que los estudiantes completen su propio aprendizaje			
8	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y cooperación			
9	Está disponible para responder a preguntas o dudas de sus alumnos en horarios fuera de clase			
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones			
10	Realiza proyectos de investigación.			
11	Cumple con el horario de clase establecido.			
12	Contribuye al logro de los objetivos de su institución.			
13	Participar en comités, consejos, grupos de trabajo y otros comités cuyo propósito es mejorar la vida institucional.			
	Relaciones interpersonales			
14	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos			
15	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés			
16	Propicia un ambiente adecuado			
17	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes			
18	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo			
19	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad			
20	¿Cómo es la relación entre sus alumnos?			

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES		
				Alto (3)	Regular (2)	Bajo (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Variable O ₁ : Clima institucional Constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela	COMUNICACION	- Comunicación /traslado de información - Rapidez / agilidad - Respeto - Aceptación.	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?				✓		✓		✓		✓				
			2. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?				✓		✓		✓		✓				
			3. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?				✓		✓		✓		✓				
			4. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?				✓		✓		✓		✓				
			5. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa.				✓		✓		✓		✓				
	MOTIVACION	- Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía	6. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?				✓		✓		✓		✓				
			7. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?				✓		✓		✓		✓				
			8. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?				✓		✓		✓		✓				
			9. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?.				✓		✓		✓		✓				
	CONFIANZA	- Confianza - Sinceridad	10. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?				✓		✓		✓		✓				
			11. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución?				✓		✓		✓		✓				
			12. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?				✓		✓		✓		✓				
			13. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?				✓		✓		✓		✓				
	PARTICIPACION	- El profesorado propicia la participación - Equipos y reuniones de trabajo - Grupos formales e informales - Coordinación	14. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?				✓		✓		✓		✓				
			15. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?				✓		✓		✓		✓				
			16. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?				✓		✓		✓		✓				
			17. ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?				✓		✓		✓		✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES	
				Alto (3)	Regular (2)	Bajo (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Variable O ₁ : Clima institucional Constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela	COMUNICACION	- Comunicación /traslado de información - Rapidez / agilidad - Respeto - Aceptación.	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			2. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			3. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			4. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			5. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	MOTIVACION	- Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía	6. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			7. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			8. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			9. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	CONFIANZA	- Confianza - Sinceridad	10. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			11. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			12. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			13. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	PARTICIPACION	- El profesorado propicia la participación - Equipos y reuniones de trabajo - Grupos formales e informales - Coordinación	14. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			15. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			16. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			17. ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

18. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACION			
			(1) Ojala	(2) Ninguna	(3) Otra	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA
pedagógicas	enseñanza	participación en clase, trabajo							
		trabajo en clase que favorecen el aprendizaje							
pedagógicas	tratamiento de los contenidos	Utiliza diferentes formas de evaluación (preguntas, ensayos,							
		Utiliza diferentes formas de evaluación (preguntas, ensayos, y reflexiones							
pedagógicas	organización y selección	Comunica en forma clara sus ideas							
		Utiliza diferentes formas de organización de los contenidos							
pedagógicas	explicación de los objetivos	Utiliza diferentes formas de explicación de los contenidos							
		Utiliza diferentes formas de explicación de los contenidos							

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIÓN/O RECOMENDACIONES	
				Alto (3)	Regular (2)	Bajo (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
<p>Variable O₂: Desempeño docente</p> <p>Se entiende el desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno.</p>	Capacidades pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte. - Selección, organización y tratamiento de los contenidos - Utilización de medios de enseñanza. 	1. Usted demuestra que domina la temática en su curso.				✓	✓	✓	✓		
			2. Usted trata que sus clases sean interesantes				✓	✓	✓	✓		
			3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones				✓	✓	✓	✓		
	Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Vocación pedagógica. - Autoestima. - Capacidad para actuar con justicia, y realismo - Nivel de satisfacción con la labor que realiza 	4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje				✓	✓	✓	✓		
			5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros				✓	✓	✓	✓		
			6. Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos				✓	✓	✓	✓		
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases - Grado de participación en las sesiones 13 - 18 metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes - Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. 	7. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje				✓	✓	✓	✓		
			8. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad				✓	✓	✓	✓		
			9. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase				✓	✓	✓	✓		
			10. Realiza proyectos de investigación.				✓	✓	✓	✓		
				11. Cumple con el horario de clase establecido.				✓	✓	✓	✓	
				12. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.				✓	✓	✓	✓	
				13. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.				✓	✓	✓	✓	

Relaciones interperson ales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos	14. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos				✓		✓		✓		✓			
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos	15. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés				✓		✓		✓		✓			
	Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica	16. Propicia un ambiente adecuado				✓		✓		✓		✓			
		17. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes				✓		✓		✓		✓			
		18. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas				✓		✓		✓		✓			
		19. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad				✓		✓		✓		✓			
	20. ¿Cómo es la relación entre sus alumnos?				✓		✓		✓		✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Desempeño Docente"

OBJETIVO: Medir el grado de desempeño docente en la Institución Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa "Javier Pulgar Vidal".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Justiniano Tacto, Ageles

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Excelente (45-60)	Bueno (31-45)	Regular (16-30)	Deficiente (0-15)
----------------------	------------------	--------------------	----------------------


Dr. Ageleo Justiniano Tacto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
				Alto (3)	Regular (2)	Bajo (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable O ₁ : Clima institucional Constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela	COMUNICACION	- Comunicación /traslado de información - Rapidez / agilidad - Respeto - Aceptación.	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	MOTIVACION	- Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía	6. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			7. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			9. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	CONFIANZA	- Confianza - Sinceridad	10. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			13. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	PARTICIPACION	- El profesorado propicia la participación - Equipos y reuniones de trabajo - Grupos formales e informales - Coordinación	14. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			15. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			16. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			17. ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

18. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

C R1	CRITERIOS DE EVALUACION			OPCION DE RESPUESTAS			ITEMS	INDICADOR	DIMENSION
	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA	ejemplo (1)	ejemplo (2)			
							1. Usar estrategias que dominen la técnica en sus clases. 2. Usar estrategias que sus clases sean interesantes. 3. Comunicar en forma clara sus ideas y reflexiones. 4. Utilizar diferentes formas de trabajo en clase que favorezcan el aprendizaje. 5. Utilizar diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajos grupales, proyectos entre otros).	Definición, explicación y organización de los objetivos que imparte la organización y tratamiento de los contenidos de utilización de medios de enseñanza.	pedagógicas, didácticas

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIÓN/O RECOMENDACIONES
				Alto (3)	Regular (2)	Bajo (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA	
Variable O ₂ : Desempeño docente Se entiende el desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno.	Capacidades pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte. - Selección, organización y tratamiento de los contenidos - Utilización de medios de enseñanza. 	1. Usted demuestra que domina la temática en su curso.				/	/	/	/	
			2. Usted trata que sus clases sean interesantes				/	/	/	/	
			3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones				/	/	/	/	
			4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje				/	/	/	/	
			5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros				/	/	/	/	
	Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Vocación pedagógica - Autoestima. - Capacidad para actuar con justicia, y realismo - Nivel de satisfacción con la labor que realiza 	6. Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos				/	/	/	/	
			7. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje				/	/	/	/	
			8. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad				/	/	/	/	
			9. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase				/	/	/	/	
			10. Realiza proyectos de investigación.				/	/	/	/	
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases - Grado de participación en las sesiones 13 - 18 metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes - Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. 	11. Cumple con el horario de clase establecido.				/	/	/	/	
			12. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.				/	/	/	/	
			13. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.				/	/	/	/	

Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos	14. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos						✓		✓		✓		✓			
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos	15. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés						✓		✓		✓		✓			
	Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica	16. Propicia un ambiente adecuado						✓		✓		✓		✓			
		17. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes						✓		✓		✓		✓			
		18. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas						✓		✓		✓		✓			
		19. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad						✓		✓		✓		✓			
	20. ¿Cómo es la relación entre sus alumnos?						✓		✓		✓		✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

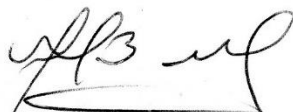
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: BALTAZAR SULCO FRANIC DNI 09565042

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Huánuco, 23 de Junio del 2018

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES		
				Alto (3)	Regular (2)	Bajo (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Variable O ₁ : Clima institucional Constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela	COMUNICACION	- Comunicación /traslado de información - Rapidez / agilidad - Respeto - Aceptación.	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?				✓		✓		✓		✓				
			2. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?				✓		✓		✓		✓				
			3. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?				✓		✓		✓		✓				
			4. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?				✓		✓		✓		✓				
			5. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa.				✓		✓		✓		✓				
	MOTIVACION	- Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía	6. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?				✓		✓		✓		✓				
			7. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?				✓		✓		✓		✓				
			8. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional. cómo cree que se valora?				✓		✓		✓		✓				
			9. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?.				✓		✓		✓		✓				
	CONFIANZA	- Confianza - Sinceridad	10. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?				✓		✓		✓		✓				
			11. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la				✓		✓		✓		✓				
			12. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?				✓		✓		✓		✓				
			13. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?				✓		✓		✓		✓				
	PARTICIPACION	- El profesorado propicia la participación - Equipos y reuniones de trabajo - Grupos formales e informales - Coordinación	14. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?				✓		✓		✓		✓				
			15. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?				✓		✓		✓		✓				
			16. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?				✓		✓		✓		✓				
			17. ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?				✓		✓		✓		✓				

18. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?				✓		✓		✓		✓	
19. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?				✓		✓		✓		✓	
20. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?				✓		✓		✓		✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Javier Pulgar Vidal", Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIÓN/O RECOMENDACIONES
				Alto (3)	Regular (2)	Bajo (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
<p>Variable O₂: Desempeño docente</p> <p>Se entiende el desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno.</p>	Capacidades pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte. - Selección, organización y tratamiento de los contenidos - Utilización de medios de enseñanza. 	1. Usted demuestra que domina la temática en su curso.				/	/	/	/	
			2. Usted trata que sus clases sean interesantes				/	/	/	/	
			3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones				/	/	/	/	
	Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Vocación pedagógica. - Autoestima. - Capacidad para actuar con justicia, y realismo - Nivel de satisfacción con la labor que realiza 	4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje				/	/	/	/	
			5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros				/	/	/	/	
			6. Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos				/	/	/	/	
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases - Grado de participación en las sesiones 13 - 18 metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes - Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. 	7. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje				/	/	/	/	
			8. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad				/	/	/	/	
			9. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase				/	/	/	/	
			10. Realiza proyectos de investigación.				/	/	/	/	
			11. Cumple con el horario de clase establecido.				/	/	/	/	
			12. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.				/	/	/	/	
			13. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.				/	/	/	/	

Relaciones interperson ales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos	14. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos				✓		✓		✓		✓		
		15. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés				✓		✓		✓		✓		
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos	16. Propicia un ambiente adecuado				✓		✓		✓		✓		
	Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica	17. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes				✓		✓		✓		✓		
		18. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas				✓		✓		✓		✓		
	19. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad				✓		✓		✓		✓			
20. ¿Cómo es la relación entre sus alumnos?				✓		✓		✓		✓				

FIRMA DEL EVALUADOR

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

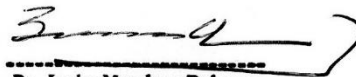
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MENDOZA BALAREZO, JAVIER DNI 224105515

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN

Huánuco, 13 de julio del 2018

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



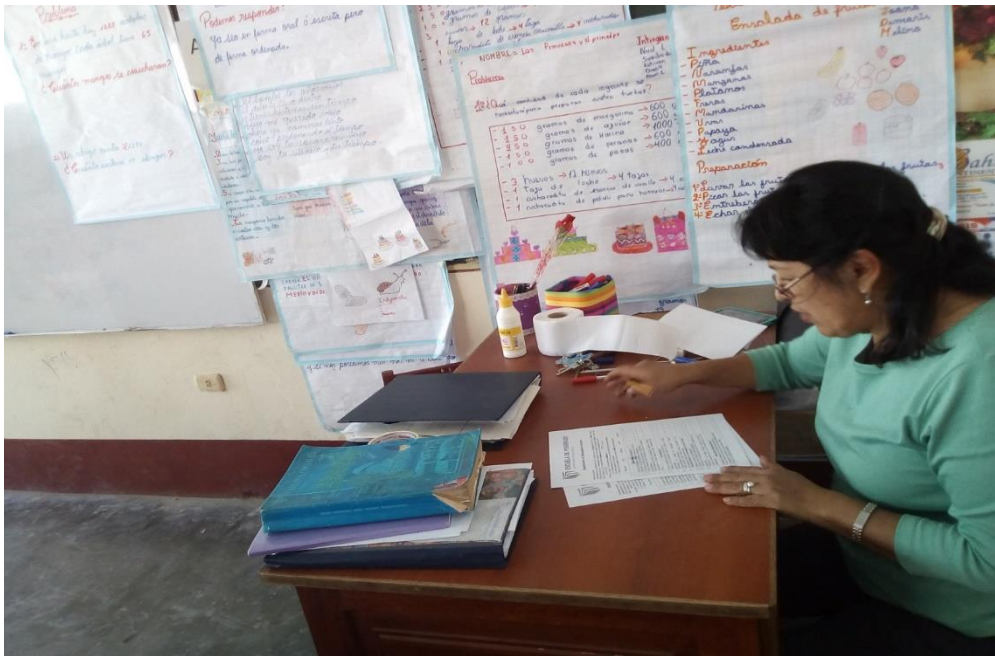
Dr. Javier Mendoza Balarezo
BOGENTE DE INVESTIGACIÓN
Firma del Experto Informante



b











INSTITUCION EDUCATIVA "JAVIER PULGAR VIDAL"
HUANUCO



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "JAVIER PULGAR VIDAL" HUÁNUCO; QUIEN SUSCRIBE HACE CONSTATAR QUE:

Que, Gilber Claudio Benancio Marcelo, con DNI: 80036405, Docente de esta Institución, ha aplicado los instrumentos de recojo de información consistente en una encuesta realizada a todos los docentes que laboran en esta Institución, el presente trabajo de investigación es titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA "JAVIER PULGAR VIDAL",HUANUCO, 2018**

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 18 de julio del 2018



d

