



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y desempeño docente en la RED
educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica
Oxapampa 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:

Br. Ruíz Aranda Sonia Rosa
Br. Vega Pérez Elva Lourdes

ASESOR:

Dr. Chamorro Mejia, Rafael

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Dr.

Dr.
Secretario

Dr. Chamorro Mejía, Rafael
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres y a mí hija., que día a día, me motivan a superarme académicamente.

Elva

A mi mamá, a mis hermanos, a mi esposo y a mis hijos Por su constante apoyo a superarme académicamente.

Sonia

TO

A Dios por iluminarme y brindarme día a día la dicha de la salud, encaminarme por la senda del bien.

A la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo por darnos la oportunidad para poder superarnos.

Al Dr. Rafael CHAMORRO MEJIA, por habernos guiado con sus conocimientos para la elaboración del trabajo de investigación y con ello lograr el objetivo de obtener el grado.

A los docentes de las Instituciones Educativas de la RED educativa “Maestros del nuevo milenio” del distrito de Villa Frica provincia de Oxapampa, por su contribución para la aplicación de los cuestionarios del presente trabajo de investigación.

Los autores

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Ruiz Aranda Sonia Rosa, estudiante del Programa de Maestría, con mención en ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 04315772; con la tesis titulada “Clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenium” Villa Rica Oxapampa 2018”.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 23 de junio 2018

Ruiz Aranda Sonia Rosa
DNI. 04315772

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Vega Pérez Elva Lourdes, estudiante del Programa de Maestría, con mención en ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 04351453; con la tesis titulada “Clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenium” Villa Rica Oxapampa 2018”.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 23 de junio 2018

Vega Pérez Elva Lourdes

DNI. 04351453

vi

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS INTEGRANTES DEL JURADO CALIFICADOR:

Presento ante ustedes el presente trabajo de investigación titulado “Clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica Oxapampa 2018”; con la finalidad de determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED educativa “Maestros del nuevo milenio” Villa Rica Oxapampa, en cumplimiento del reglamento de grados y título de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster, mención Administración de la Educación.

El informe se organiza en seis capítulos: Capítulo I: Introducción, antecedentes, fundamento científico, justificación, Problema de Investigación, objetivos de investigación e hipótesis de investigación; Capítulo II: Marco metodológico, variables de investigación, operacionalización de las variables, metodología de investigación, tipos de estudio, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos y metodología de análisis de datos; Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión de resultados; Capítulo V: Conclusiones y Capítulo VI Sugerencias.

Los autores

ÍNDICE

CARATULA	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vii
Índice.	viii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii

I.INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionados al tema	22
1.4 Formulación del problema	37
1.5 Justificación del estudio	38
1.6 Hipótesis	39
1.7 Objetivos	40

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación	41
2.2 Variable y operacionalización	42
2.3 Población y muestra	45
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5 Método de análisis de datos	50
2.6 Aspectos éticos	50

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados descriptivos	51
3.2 Interpretación de resultados inferenciales	62
IV DISCUSION DE RESULTADOS	78
V CONCLUSIONES	84
VI RECOMENDACIONES	85
VII REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	86

ANEXOS

Anexo N° 1 Artículo científico

Anexo N° 2 Matriz de consistencia

Anexo N° 3 Cuadro de operacionalización

Anexo N° 4 Instrumentos

Anexo N° 5 Validez de los instrumentos

Anexo N° 6 Base de datos

Anexo N° 7 Evidencias de aplicación del instrumento (fotografías)

Anexo N° 8 Acta de originalidad y resumen del Turnitin

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01 Población del estudio	45
Tabla N° 02 Muestra del estudio	45
Tabla N° 03 Resultados de la dimensión comunicación	52
Tabla N° 04 Resultados de la dimensión motivación	53
Tabla N° 05 Resultados de la dimensión confianza	54
Tabla N° 06 Resultado de la dimensión participación	55
Tabla N° 07 Resultados de la variable clima institucional	56
Tabla N° 08 Resultados de la dimensión relaciones interpersonales	57
Tabla N° 09 Resultados de la dimensión emocionalidad	58
Tabla N° 10 Resultado descriptivo de la dimensión responsabilidad	59
Tabla N° 11 Resultados de la dimensión capacidades pedagógicas	60
Tabla N° 12 Resultados de la variable desempeño docente	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01 Resultados de la dimensión comunicación	52
Figura N° 02 Resultados de la dimensión motivación	53
Figura N° 03 Resultados de la dimensión confianza	54
Figura N° 04 Resultados de la dimensión participación	55
Figura N° 05 Resultados de la variable clima institucional	56
Figura N° 06 Resultados de la dimensión relaciones interpersonales	57
Figura N° 7 Resultados de la dimensión emocionalidad	58
Figura N° 7 Resultados de la dimensión responsabilidad	59
Figura N° 7 Resultados de la dimensión capacidades pedagógicas	60
Figura N° 7 Resultados de la variable desempeño docente	61

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por título “Clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica Oxapampa 2018” que tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre el clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018? y como hipótesis, existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018, guiado por el objetivo general Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

La investigación realizada fue básica, de tipo de estudio correlacional, de diseño descriptivo – correlacional; y se empleó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios de encuesta para determinar los niveles de relación entre dichas variables de estudio. Se trabajó con una muestra de 30 docentes, a los que se les aplicó un cuestionario por variable.

Como resultado de esta investigación se demostró con un nivel de significancia del 5% que existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en la RED educativa “Maestros del nuevo milenio” Villa Rica Oxapampa 2018; con un coeficiente de Rho de Spearman igual 0,608 que significa una relación asociativa positiva moderada.

Palabras claves: Clima institucional y desempeño docente.

ABSTRACT

The present research work has the title "Institutional climate and teacher performance in the educational NETWORK" Maestros leaders of the millennium "Villa Rica Oxapampa 2018" that had as a general problem What is the relationship between the institutional climate and teaching performance in the educational NETWORK " Masters of the millennium "Villa Rica, Oxapampa 2018? and as a hypothesis, there is a positive relationship between institutional climate and teaching performance in the educational network "Maestros leaders of the millennium" Villa Rica, Oxapampa 2018, guided by the general objective Determine the relationship that exists between institutional climate and educational performance in the educational NETWORK " Leading teachers of the millennium "Villa Rica, Oxapampa 2018.

The research carried out was basic, of correlational study type, of descriptive - correlational design; and the survey technique was used and as instruments the survey questionnaires to determine the relationship levels between said study variables. We worked with a sample of 30 teachers, to whom a questionnaire was applied per variable.

As a result of this research it was demonstrated with a level of significance of 5% that there is a positive relationship between the institutional climate and the teaching performance in the educational network "Teachers of the new millennium" Villa Rica Oxapampa 2018; with a Rho coefficient of Spearman equal 0.608 which means a moderate positive associative relationship.

Keywords: Institutional image and teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.

El clima institucional debe ser entendido como lo plantea Toro (2001), como el conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de la realidad de la institución. Estas percepciones tienen un valor estratégico porque alimentan la formación del juicio acerca de las realidades institucionales, influyendo en las emociones y actuaciones de sus miembros, Por otro lado, en la literatura actual se advierten los efectos psicológicos negativos de un clima deteriorado, según estudios recientes el estado no deseado que se reflejan en la eficiencia y en los estados de ánimo del trabajador deteriora el clima institucional; expresándose en diferentes niveles funcionales del hombre (fisiológico, psicológico y comportamental) pudiéndose presentar en forma instantánea, a corto o largo plazo observándose altos niveles de estrés y monotonía siendo los principales efectos psicológicos que han sido estudiados en diferentes ámbitos.

La situación problemática desde un ámbito internacional y nacional se evidencia en toda las organizaciones o grupos humanos con la presencia incomprendiones, falta de identidad, ambiente laboral desfavorable etc. Esta situaciones de problema también es notorio en las Instituciones Educativas en todo nivel y espacio como en las Instituciones Educativas de la RED educativa “Maestros del nuevo milenio” del distrito de Villa Rica provincia de Oxapampa se aprecia evidentemente la existencia de trabajos realizados en forma individual, dejando de lado la comunicación fluida y el trabajo en equipo, es decir, la toma de decisiones de parte de los docentes, lo hacen sin consultar a sus colegas así mismo los docentes sin consultar al director. Este tipo de decisiones genera conflictos motivando las discrepancias internas de la organización, distorsionando la imagen de la institución, donde el clima institucional es deficiente, no permite a los trabajadores la oportunidad de aplicar sus destrezas y capacidades, así mismo la libertad en su desempeño laboral lo cual conlleva muestras de debilidad en el desempeño docente.

Hoy en día muchas instituciones educativas del ámbito de la UGEL de Villa Rica buscan calidad educativa, ser competitivos cada día más; pero se olvidan de factores importantes como es el factor humano, el clima institucional y la satisfacción laboral a través de un buen desempeño docente.

El presente trabajo de investigación se preocupa en descubrir el nivel de correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la RED educativa “Maestros del nuevo milenio” del distrito de Villa Rica provincia de Oxapampa; en vista que el clima institucional es uno de los factores estratégicos para el éxito de la calidad educativa, que influye significativamente, de manera positiva o negativa, en la realización de las actividades académicas e institucionales, lo constituye una serie de comportamientos y modelos conductuales demostrados por los miembros de una organización. Viendo este panorama se presenta la oportunidad de precisar con mayor profundidad el tema; de esta manera se formuló el problema en el presente trabajo de investigación.

1.2 Trabajos previos.

Los trabajos de investigación, tesis y otros que se utilizaron como antecedentes internacionales y nacionales más destacados actuales son:

Segredo (2013) en su tesis: *El clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana en la República Bolivariana de Venezuela - Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana*. El diseño del estudio fue transversal donde el universo estuvo integrado por el total (24) de coordinadores docentes de los estados que forman parte de la estructura de dirección a este nivel, los métodos utilizados son teóricos, empíricos y procedimientos estadísticos asimismo la población y muestra de la investigación que se realizó en el área docente a nivel estadual es de 24 coordinadores docentes de estado, lo que se corresponde con 100 % del universo de estudio.

El presente trabajo de investigación llegó a las siguientes conclusiones: los resultados más bajos en la dimensión motivación que clasifica como clima en

riesgo, con tres de sus categorías afectadas: responsabilidad, reconocimiento a la aportación y adecuación de las condiciones de trabajo. Las dimensiones liderazgo, reciprocidad, participación y comunicación obtienen buenos resultados por lo que clasifican como clima organizacional satisfactorio y de ellas las dimensiones participación y liderazgo son las de mejores resultados.

Rodriguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2014) en su tesis: *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal Chilena*. El presente trabajo de investigación se realizó en la Universidad Andrés Bello de Santiago de Chile del país de Chile asimismo realizó un estudio cuantitativo y un diseño de estudio no experimental, transversal y correlacional del mismo modo realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar un total de 96 trabajadores de una organización pública de la Región del Maule perteneciente al sector agrícola, para la realización del estudio se consideraron todas las oficinas existentes en la región (dos de ellas ubicadas en Talca, una en Curicó, una en Linares, una en Cauquenes y una en Parral).

El presente trabajo de investigación tiene las siguientes conclusiones:

La correlación entre el clima organizacional general y la satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa, presentando una relación positiva y una asociación de un 41.3% ($r = 0.413$; $p < 0.05$).

El desempeño general mostró una correlación significativa con el clima general y con ocho dimensiones de éste. El desempeño tuvo una mayor asociación con la dimensión de identidad, luego recompensa, apoyo, calidez, normas, conflicto, estructura y riesgo.

Considerando las dimensiones de satisfacción laboral, todas éstas obtuvieron una correlación significativa y positiva con el clima general ($p < 0.05$). La dimensión que resultó más asociada al clima organizacional general es Tarea en el Trabajo Actual ($r = 0.477$), luego siguen Supervisión ($r = 0.452$), Compañeros de Trabajo ($r = 0.402$), Oportunidades de Ascenso ($r = 0.344$) y Sueldo ($r = 0.303$).

Paredes (2013) en la tesis: *Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de Montemorelos*. Universidad de Montemorelos - Mexico. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, de campo y transversal, su población estuvo compuesta por 334 empleados, de los cuales se tomó una muestra de 211.

Las conclusiones que llegó la presente investigación son:

Los resultados de la investigación mostraron que existe una relación lineal positiva y significativa de grado fuerte entre la variable cohesión de equipos de trabajo y la variable clima laboral.

El estudio también mostró una percepción en grado buena de la cohesión de equipos de trabajo según los niveles utilizados en la escala de Likert y en grado bueno la calidad del clima laboral percibido según los niveles utilizados en la escala Likert.

Los trabajos de investigación, tesis que se utilizaron como antecedentes nacionales más destacados se citó a:

García (2012) en su trabajo de investigación: *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal*.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo demostrar el grado de relación que existe entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes asimismo la metodología empleada fue de tipo básico y el diseño no experimental, descriptivo correlacional, la investigación tuvo como muestra a 200 alumnos de la facultad de Educación de la Universidad Federico Villarreal.

Las principales conclusiones a las que arriba es que a nivel global la ejecución curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes, teniendo una correlación de nivel medio. Asimismo, cuando más eficiente es la aplicación de la ejecución curricular se percibe un mejor desempeño de los docentes.

Milla (2013) en su tesis: *Clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4to. Grado de secundaria de la Institución Educativa N° 7096 Príncipe de Asturias Villa el salvador*. Escuela Internacional de Post Grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, la presente investigación tuvo como propósito establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico asimismo su metodología empleada fue descriptivo correlacional de igual manera la muestra de estudio utilizada estuvo conformada por alumnos de 4º de secundaria.

La presente investigación concluye que existe una correlación moderada inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el promedio de la prueba de conocimiento. De igual forma existe correlación débil inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de secundaria de la Institución Educativa No 7096 “Príncipe de Asturias” de Villa el Salvador.

Pérez (2015) en su tesis: *Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Universidad San Ignacio de Loyola – Lima, la presente investigación es de tipo correlacional y su diseño de investigación es descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 253 docentes, de género masculino y femenino pertenecientes a la red N°01 de Pachacutec en Ventanilla. A efectos de la presente investigación, se asume una muestra no probabilística de tipo disponible. Por lo tanto, la muestra quedo conformada por 100 docentes pertenecientes a la red N° 1 de Pachacutec en Ventanilla. La elección de los docentes por disponibilidad se realizó durante las visitas a las instituciones educativas de la red N° 1.

El presente trabajo de investigación arribó a las siguientes conclusiones: existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Existe una

relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Existe una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Existe una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño.

Ruiz (2014) en su tesis: *Clima institucional y estrés laboral en docentes de Instituciones Públicas del nivel secundario de la Red Educativa de Colca – Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú. El estudio se caracteriza por ser una investigación aplicada y es de nivel descriptivo, el método específico empleado en el estudio es el método descriptivo y su diseño de investigación es descriptivo – correlacional asimismo la población utilizada en esta investigación estuvo constituida por un total de 82 docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel secundario de la Red Educativa de Colca – Huancayo. Jurisdiccionalmente estas instituciones pertenecen a la UGEL de la provincia de Huancayo de la región Junín de igual manera la muestra de estudio lo constituyeron un total de 59 profesores que actualmente laboran en las instituciones educativas de nivel secundario de la Red de Colca – Huancayo. El tipo de muestreo que se utilizó en el estudio es el no probabilístico (accesibilidad). Las conclusiones más importantes que llego la presente investigación son: En la muestra total de estudio, el estudio correlacional permitió confirmar una correlación inversa y significativa de nivel alto entre el clima institucional global y el estrés laboral global, lo que nos indica que a mejor clima institucional menor estrés laboral.

Del mismo modo, en el análisis realizado por dimensiones se pudo constatar que las dimensiones relaciones interpersonales, autorrealización y estabilidad / cambio del clima institucional correlacionan inversa y significativamente en un nivel alto con las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del estrés laboral; mas no así con la dimensión realización personal del estrés laboral investigado.

El diagnóstico de clima institucional por dimensiones permitió reflejar resultados similares al encontrado en el análisis global del constructo; pues los resultados estadísticos permiten aseverar que los docentes investigados (muestra total, varones, mujeres, antiguos y jóvenes) reflejan un clima medianamente favorable en las dimensiones relaciones interpersonales, autorrealización y estabilidad / cambio del clima institucional estudiado.

Por otro lado, el análisis global de estrés laboral permitió establecer que tanto los docentes de la muestra total de estudio, los docentes de ambos géneros; así como los docentes antiguos y los docentes jóvenes estudiados se caracterizan por presentar un nivel moderado de estrés laboral docente.

Ártica (2013) en su tesis: *Gestión y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de El Tambo* Universidad Nacional del Centro del Perú. La presente investigación por su naturaleza es de Tipo Aplicada porque es una investigación educacional, y por su propósito es Sustantiva Descriptiva asimismo el método específico, se ha utilizado el método descriptivo correlacional y la población estuvo constituida por 8422 alumnos, 506 docentes y directivos de 13 Instituciones Educativas del nivel secundario ubicadas en la comprensión del distrito de El Tambo, provincia de Huancayo, tanto instituciones urbanas, urbano marginales y rurales.

La presente investigación llegó a las siguientes conclusiones:

La gestión educativa que comprende los aspectos de la valoración del trabajo, la selección para el trabajo, la auditoría y evaluación, la capacitación, del sistema de registro y control, del saber hacer, ser y la producción intelectual del docente está relacionada de manera directa con el desempeño docente dado en el compromiso laboral, las relaciones interpersonales, la valoración institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de El Tambo.

En cuanto al resultado de porcentajes, las respuestas dadas por los docentes y directivos sobre la gestión educativa indica que la gestión corresponde al nivel regular, habiéndose obtenido un resultado de 42%, mientras que el 36.7% indica

que la gestión es buena, mientras que un 21.3% indica que la gestión es deficiente. El desempeño laboral del docente medido por los alumnos indica un porcentaje de 45.3 % como desempeño bueno, mientras que el 38.4 % considera que es regular el desempeño y un 16.3% indica que el desempeño laboral es deficiente.

La correlación entre gestión y el desempeño docente según el resultado obtenido es 0.514, y en mérito a la tabla de interpretación se encuentra en el rango de correlación moderada (± 0.40 a ± 0.59). La prueba de significación se realizó prueba estadística t Student que nos indica un valor de 8.043 es mayor a t Student teórica de 1.645; esto significa que la relación es significativa al haberse obtenido la diferencia de la t_c y t_t con un margen de error de 0.05%

Mescua (2014) en su tesis: *Los valores sociales y clima institucional en los docentes y administrativos en la educación superior no universitaria*. Universidad nacional del Centro del Perú- Huancayo. Nivel de investigación es descriptivo y el tipo de investigación aplicado y su población de estudio estuvo conformada por las 3 Instituciones de Educación Superior No Universitaria: I.E.S.T.P. "La Oroya", I.E.S.T.P. "San Ignacio de Loyola" Junín, y la Escuela Superior Pública de Formación Artística "San Pedro de Cajas", haciendo un total de 81 docentes y Administrativos. La muestra de estudio, estuvo conformada por 59, entre docentes y administrativos. La presente investigación tuvo las siguientes conclusiones:

Existe una relación adecuada entre la opinión de los valores sociales y en el clima institucional en los docentes y administrativos en la educación superior no universitaria, este significa que a mayor práctica de los valores sociales existe un clima institucional adecuado, mediante resultados obtenidos nos muestra que se tienen una chi cuadrada esperada (teórica) inferior a la calculada ($5.35 < 20.33$).

Existen diferencias en la opinión de la práctica de valores sociales entre las instituciones superiores no universitarias.

Existen diferencias en la convivencia de los actores educativos entre las institucionales superiores no universitarias.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

Como fundamento científico de la presente investigación nos hemos enfocado desde la perspectiva del contexto internacional. Ya que según (Davis, 1991), se puede apreciar que el comportamiento institucional intenta integrar cuatro elementos de personas, estructura, tecnología y ambiente. Se basa en un enfoque interdisciplinario de los conceptos fundamentales de la naturaleza del ser humano y de las organizaciones.

En las diferentes Instituciones Educativas se aprecia evidentemente la existencia de trabajos realizados en forma individual, dejando de lado la comunicación fluida y el trabajo en equipo, es decir, la toma de decisiones de parte de los directivos, lo hacen sin consultar al docente, asimismo docentes sin consultar al director, este tipo de decisiones genera conflictos, motivando discrepancias internas en la organización, donde el clima organizacional es deficiente.

Por lo general, en nuestro medio, es usual que en las instituciones Educativas existan y cumplan su rol principal, en el caso de la docencia, es primordial formar a los estudiantes adecuadamente e integralmente en los aspectos físico, afectivo y cognitivo, por ello se considera que es necesario tener información sobre el clima organizacional, como primera actividad, que permita conocer la actitud de los docentes que ejercen influencia de una u otra manera en la formación de los estudiantes, quienes de modo alguno también perciben las variaciones en la conducta de las personas que apoyan, directa o indirectamente, su formación académica.

De ahí, que en la búsqueda de la calidad educativa, es necesario conocer los ambientes de trabajo que se generan en las diversas actividades que conforman el quehacer educativo a través de procesos de evaluación que impacten en la efectividad del desarrollo armónico de la institución. Es por ello que se consideró la importancia de realizar un análisis de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente que identifique las áreas de oportunidad para establecer estrategias que conlleven al cumplimiento de las políticas de calidad educativa

Según Alves (2000) manifiesta: “el clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento” (p. 124). El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización.

Martin (2000) Indica: “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones 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” (p. 103). También manifiesta que el clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (Alvarado, 2003, p.95).

Asimismo se menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (Pintado, 2007, p.187), de igual manera “el clima organizacional como el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización” (Piero, 2004, p.127). Se puede mencionar que el clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo.

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 en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas 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

Asimismo, se menciona que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (Viñas, 2004, p.21).

También podemos mencionar que el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros. El clima de una escuela resulta del tipo del programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracterizan la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos, de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección. Cada escuela posee un clima propio y distinto. El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos. El clima es un factor crítico para la salud y para la eficacia de una escuela. Para los seres humanos, el clima puede convertirse en un factor de desarrollo.

Según estas definiciones, se puede mencionar, que el clima institucional es un concepto amplio que abarca la forma en que los actores ven la realidad y la interpretación que hacen de ella, es de suma importancia para la organización. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga de su institución. De ahí que el clima institucional refleje la interacción entre características personales e institucionales. Características generales del clima institucional. Hay muchos investigadores que han aproximado sus conceptualizaciones a aspectos más específicos, características generales, que de una u otra manera revelan una noción de lo que es clima institucional.

(Robbins ,1990,p.35) el autor menciona que “clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles,

que distinguen una entidad laboral de otra". Por otro lado "el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización" (Chiavenato,2009, p.261)

Por lo cual se tiene que tener una idea clara de clima institucional, ya que es un factor fundamental en la vida de las organizaciones y procurar su edificación representa una ruta al progreso, ya que depende y afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman, como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos.

Asimismo, Silva (2001) manifiesta que el clima institucional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros.

Podemos decir que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí. Para determinar las características que identifican el buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia. Las instituciones educativas tienen que trabajar en forma conjunta, promoviendo un ambiente favorable y de compañerismo, el mismo que se va ir fortaleciendo con las buenas relaciones que se van presentando y en la medida en que se vuelve más complejo, de esta forma tendremos un buen clima en nuestra institución educativa.

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

Modelo de Litwin y Stinger. Por su parte Litwin y Stringer definen clima como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8) y señalan, las características del modelo, estructura y sentimiento que tiene el empleado respecto a las presiones en el grupo, cuántas reglas, regulaciones, procedimientos hay; énfasis en el papeleo y en exámenes de canales, o si hay una atmósfera informal y floja.

Responsabilidad: sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo.
Recompensa: sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho; enfatizar recompensas positivas más bien que castigos, la justicia percibida del pago y políticas de promoción.

Riesgo: sentido de riesgo y desafío en el trabajo y en la organización; hay un énfasis en tomar riesgos calculados o asegurar la mejor manera de operar.
Calidez: sentimiento general de buen compañerismo que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en ser aceptado; la prevalencia de amistad y grupos sociales informales.

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

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

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

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

La teoría de clima institucional de Likert, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007). Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

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

VARIABLES INTERMEDIAS, este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la organización. VARIABLES FINALES, estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

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

Enfoque estructural y humanista del clima institucional, según Martín considera que dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista.

En esa medida, Martín (1999) sostiene con ideas más precisas 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.

Así se entiende que, los elementos del clima se centran especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva. Asimismo, Martín indica que para la escuela humanista: el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización, en esa medida el enfoque estructural y humanista hace énfasis en las características permanentes de una organización que la diferencian de otra e influyen en el comportamiento de las personas.

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

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

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

Sistema I. Autoritarismo explotador. En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función

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

Sistema II. Autoritarismo paternalista. En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

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

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

Por su parte, Martín (1999), en el contexto educativo, señala que existen dos grandes tipos de clima institucional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones: clima de tipo autoritario, autoritarismo explotador, en el cual la dirección no tiene confianza en sus docentes, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos es tomada por la dirección. Autoritarismo paternalista, es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los docentes, la mayor parte de las decisiones la toma la dirección, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

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

Participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus docentes. Los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la institución, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

Los trabajadores están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza. Dimensiones del clima institucional. El clima institucional presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en la institución educativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Por otro lado, para Fischman (2000) manifiesta que: la motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si

se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna (p.186).

Confianza. Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas.

El desempeño docente. Se entiende 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. El buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.

Según Valdés (2004) manifiesta: el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

Asimismo, Valdés (2009) señala que: la evaluación del desempeño profesional de los docentes, se entiende como el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos. Tales juicios de valor deben tomarse en cuenta a efectos de

cualquier decisión que se adopte sobre la situación laboral de los docentes y su plan de capacitación profesional (p.13).

Según otro autor menciona que “el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (Montenegro,2003,p.18). De la misma manera, Montenegro (2003) se refiere sobre el desempeño docente como: el proceso del desempeño laboral del docente esta centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación (p.23).

Por otro lado, Picón (1990) citado por Nieves (2000) manifiesta que: “el educador, ya no debe ser un simple expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que conduce” (p.7).

Asimismo se menciona: “desempeño docente es 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” (Fernández, 2004,p.115).

Es importante señalar que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa. Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca dos aspectos, dentro del aula y dentro de la institución educativa, considerada ésta como una organización.

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 hechos 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. Del mismo modo continúa diciendo que hay una conexión nacional entre los vértices del triángulo, evaluación de la docencia - mejora y desarrollo profesional del profesorado - mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de calidad (p.95).

Por otro lado, Valdés (2009) en su manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, como ideas centrales tiene o considera como 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 .

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).

Finalmente, podemos decir que la evaluación del desempeño docente significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que tiene, en un tiempo determinado y conforme a los resultados que se esperan en la institución. Funciones de la evaluación del desempeño docente en los últimos años se está incrementando el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente,

como un instrumento para impulsar una mejora formativa para todos los implicados en las acciones evaluadoras. Por ello, es importante analizar, debatir en conjunto todas las evidencias que salgan durante el proceso de evaluación, razón por la cual se debe precisar las funciones que debería cumplir la evaluación del desempeño docente.

En este sentido Valdez (2004) establece las siguientes: La función de diagnóstico, principales aciertos y desaciertos del maestro en un periodo de tiempo, y esto servirá de guía para el director, jefe de área o al propio docente para que se capacite y mejore.

La función instructiva, produce una síntesis de indicadores de desempeño del maestro a fin de favorecer una experiencia de aprendizaje laboral.

La función educativa, permite al docente conocer como es percibido su trabajo y erradicar las insuficiencias. La función desarrolladora, permite que el docente madure y sea consciente de sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica.

Fines de la evaluación de desempeño docente. El principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor. Por ello, se ha identificado los fines de la evaluación como; el mejoramiento de la escuela y de 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 de desarrollo personal, evaluación de docentes y mejora de la escuela.

Según Mateo (2005) manifiesta: las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general (p.241).

Otro fin de la evaluación del desempeño docente es la responsabilidad y desarrollo profesional, podemos ver que los mayores defensores de este punto de vista son los maestros, porque tienen una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos íntimos para el docente. Esta evaluación se centra en la reunión de datos para ayudar a mejorar a los profesores que tienen deficiencia en su trabajo. El desempeño docente presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan importante evaluar en la institución educativa.

Según Sánchez (2008:p.143) “las áreas de desempeño docente tienen que ver con las siguientes dimensiones: Dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos”.

Valdés (2004) define las siguientes dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales, las capacidades pedagógicas es la actividad pedagógica 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. “Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (Valdés, 2004, p. 66).

Por esta razón todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente.

Según 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. Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

1.4 Problemas

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018?

Problemas específicos son:

¿Cómo se relacionan la comunicación y las relaciones interpersonales en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018?

¿Cómo se relacionan la motivación y la emocionalidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018?

¿Cómo se relacionan la confianza y responsabilidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018?

¿Cómo se relacionan la participación y capacidades pedagógicas en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018?

1.5 Justificación del presente trabajo de investigación:

Justificación Legal se considera a las siguientes: Constitución Política del Perú de 1993. Prescribe sobre la Educación Básica Regular. Ley General de Educación N° 28044 y El Decreto Supremo N° 013–2004 ED “Reglamento de la Educación Básica Regular” En el artículo 38, señala la Investigación educacional, promover la investigación educacional en convenio con universidades y la Dirección Regional de Educación. Norma del buen desempeño docente del MINEDU 2014. Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED

Justificación metodológica el presente estudio permitirá determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La investigación se justifica porque toda organización tiene como aspecto fundamental la ejecución de una buena gerencia. Esto implica la puesta en marcha de procedimientos y uso de herramientas administrativas y de gestión. Además, uno de los principales desafíos para las políticas sociales en el Perú es el mejoramiento de la calidad de la educación y esta investigación y sus resultados contribuirán a ese fin.

Los docentes deben realizar mensualmente las jornadas técnico - pedagógicas para realizar observaciones de los errores (falta de comunicación, apoyo a los docentes, evaluación de las unidades avanzadas, etc.) dentro de la institución educativa para luego superarlos.

Los resultados de esta investigación, además de que enriquece el estado del sector educación, la teoría sistematizada de ambas variables, reportará recomendaciones a la dirección y ellos decidirán en qué medida podrán ser vías válidas para aplicar los correctivos a que hubiere lugar para que las Instituciones Educativas logren su misión y visión.

Justificación científica del clima institucional o clima laboral, es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento. Hacer un estudio sobre clima organizacional, proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos (actitudes y valores)

organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de la comunidad educativa.

Un reconocimiento del clima institucional permite procesos tales como intervenciones certeras tanto a nivel de diseño, o rediseño, de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones, del sistema educativo, que favorezca un buen desarrollo educativo.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Hipótesis específicas:

La comunicación y las relaciones interpersonales se relacionan positivamente y significativamente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Existe relación positiva entre la motivación y la emocionalidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Existe relación positiva entre confianza y responsabilidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Existe relación positiva entre la participación y capacidades pedagógicas en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Objetivos específicos:

Establecer la relación que existe entre comunicación y las relaciones interpersonales en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Determinar la relación que existe entre la motivación y la emocionalidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Establecer la relación que existe entre confianza y responsabilidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Determinar la relación que existe entre la participación y capacidades pedagógicas en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño

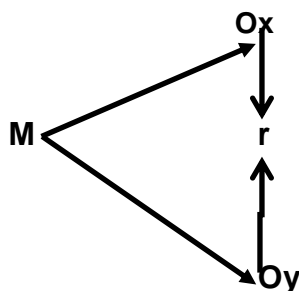
Según Sánchez y Reyes (1996) el diseño descriptivo – correlacional: “es el diseño más usado en el ámbito de la investigación en psicología, educación y las ciencias sociales. Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados” (p.79).

Por lo tanto para esta investigación se empleó el diseño descriptivo - correlacional, dado que no existe ni manipulación intencional ni asignación al azar, pues los aspectos estudiados ya pertenecían a un grupo o nivel determinado: docentes, personal administrativo, y se investigan datos en un solo momento y en un tiempo único, con el objetivo de describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado.

El diseño de estudio, es un verdadero modelo de verificación que ha permitido constatar los hechos con la teoría, para lo cual se ha considerado

El diseño descriptivo - correlacional, la cual ha permitido correlacionar las variables de estudio.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M : Muestra de docentes de la RED “Maestros del nuevo milenio”

Ox : Observación de la variable: clima institucional.

Oy : Observación de la variable: desempeño docente

r : Correlación entre dichas variables.

2.2. Variables

Variable 1: Clima Institucional:

Según Martin (1999) manifiesta: “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones 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 I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103)

*** Variable 2: Desempeño docente:**

Valdez H. (2009) manifiesta: “el desempeño docente es una labor profesional que requiere de un saber adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significancia social de lo educativo” (p.57)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA INSTITUCIONAL	El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones 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 I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. Según Martin (1999).	El clima institucional el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, fundamentado en una estructura y un proceso basado en la comunicación la motivación, la confianza y la participación resultan determinantes	COMUNICACIÓN	Comunicación / traslado de Información	ORDINAL
				Rapidez / agilidad	
				Respeto	
				Aceptación	
				Espacios y horarios	
				Ocultar información	
			MOTIVACIÓN	Satisfacción	ORDINAL
				Reconocimiento	
				Prestigio	
			CONFIANZA	Autonomía	ORDINAL
				Confianza	
			PARTICIPACIÓN	Sinceridad.	ORDINAL
				El profesorado propicia la Participación	
				Equipos y reuniones de trabajo	
				Grupos formales e informales	
			Coordinación		

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño docente es una labor profesional que requiere de un saber adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significancia social de lo educativo. Valdez H. (2000)	El desempeño docente comprende un desarrollo adecuado de capacidades pedagógicas, que pone a prueba su emocionalidad con vocación pedagógica, además de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales	Capacidades Pedagógicas	1. Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte.	ORDINAL
				2. Selección, organización y tratamiento de los contenidos.	
				3. Utilización de medios de enseñanza Emocionalidad	
			Emocionalidad	1. Vocación pedagógica.	ORDINAL
				2. Autoestima	
				3. Capacidad para actuar con justicia, y realismo.	
				4. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.	
			Responsabilidad	1. Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.	ORDINAL
				2. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.	
				3. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.	
			Relaciones Interpersonales	1. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.	ORDINAL
				2. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.	
3. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.					

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Oseda, (2011), el autor menciona “La población está dada por el conjunto de sujetos al puede ser generalizado por los resultados del trabajo” (p.142), en el caso de nuestra investigación, la población estuvo conformada por 30 docentes de las Instituciones Educativas que conforman la RED “Maestros del nuevo milenio.

Tabla 1

Población de Docentes por género de la RED “ Maestros líderes del milenium” Villarrica Oxapampa 2018

Género	Nº	%
Mujeres	28	93,33
Varones	2	6,67
Total	30	100

Fuente: Padrón de docentes de la RED “Maestros líderes del milenium” Villa Rica

Muestra.

Oseda et. al, (2011), “la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella” (p.144). La técnica de muestreo empleado en el presente trabajo de investigación, según el autor es una técnica censal la muestra de esta investigación se tomó la misma cantidad de la población por ser una población pequeña donde estuvo conformada por 30 docentes de la RED “ Maestros del nuevo milenio Villarrica Oxapampa 2018.

Tabla 2

Muestra de Docentes por género de la RED “ Maestros líderes del milenium” Villa Rica Oxapampa 2018

Género	Nº	%
Mujeres	28	93,33
Varones	2	6,67
Total	30	100

Fuente: Padrón de docentes de la RED “Maestros líderes del milenium” Villa Rica

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Rodriguez, (2008), “las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas” (p.100), se utilizó las técnicas de fichaje, encuesta y observación.

Instrumentos: Un instrumento de recolección de datos e información es un recurso metodológico que se materializa mediante un dispositivo o formato (impreso o digital) que se utiliza para obtener, registrar o almacenar los aspectos relevantes de estudio o investigación recabados de las fuentes indagadas. Los instrumentos que se utilizó son fichas bibliográficas, resumen y transcripción para elaborar el marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con el trabajo de investigación.

Luego se usó el instrumento de cuestionario de encuesta sobre el clima institucional y desempeño docente con 28 y 24 ítems cada uno. En la variable clima institucional se distribuyó en cuatro dimensiones y la variable desempeño laboral en cuatro dimensiones. También se usó el instrumento de fichas observación que nos permitió anotar los avances y dificultades observadas en la investigación.

Validez y confiabilidad

Validez. Se realizó la validez de contenido de los instrumentos. Tamayo y Tamayo (2003), “validez se refiere a la capacidad de un instrumento para medir lo que pretende medir, basado en la relación consistente con otras mediciones que están de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente y que están referidos a los constructos utilizados” (p. 198).

Para la ejecución del procedimiento metodológico cuantitativo se elaboró la prueba luego fue necesario probar empíricamente que el instrumento sea válido en todos los casos ¿Qué características deseamos que prediga? En este proceso también se determinó hasta donde los ítems de un instrumento son representativos de las variables que se desea medir (grado de representatividad) es decir la relación que tiene con los indicadores, dimensiones y la variable correspondiente.

Los instrumentos fue sometido a la opinión de juicios de expertos para su validación en este caso se aplicó conforme persuade la Directiva Nro.002-2014/DAA-EPG-UCV,art.4 donde consagra, la validación de los instrumentos bajo el criterio de la firma del docente de la experiencia curricular diseño del proyecto de investigación, para luego estos resultados someterlos a cálculos estadísticos de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, para luego ser aplicado a la muestra.

Apellidos y nombres del experto	Grado académico	Opinión
CHAMORRO MEJÍA RAFAEL	Doctor en ciencias de la educación	Muy Buena

Confiabilidad de la Prueba:

Tamayo y Tamayo (2003), Menciona como un requisito que debe cumplir todo instrumento de evaluación y medición, hace la referencia al problema que enfrenta todo investigadores cuando pregunta: ¿En qué medida puedo fiarme de los datos obtenidos, mediante la aplicación del instrumento; ¿si hago una segunda evaluación de la misma variable, en los mismos sujetos, obtendré los mismos resultados? La confiabilidad supone, la certeza de que los datos obtenidos son creíbles.

El Coeficiente de Confiabilidad de los cuestionarios que sirvió para medir el clima institucional y desempeño docente, fue sometido a la prueba de confiabilidad mediante la prueba de alfa de Cronbach, en una prueba de pilotaje de 10 Docentes, obteniendo una puntuación de 0.737 en el análisis de fiabilidad de instrumento de clima institucional y en el desempeño docente se obtuvo una fiabilidad o puntuación de 0,768, lo cual declara al instrumento como válido y confiable para su aplicación en el trabajo de aplicación. Donde nos indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad como se muestra en el cuadro y base de datos (ver anexo).

Confiabilidad de la variable

Clima institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,737	10

Como se muestra en los resultados el coeficiente de confiabilidad de Alfa Crombach es de 0, 737 y teniendo como referencia que los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a 1,00	Confiabilidad “Muy Alta”
0,61 a 0,80	Confiabilidad “Alta”
0,41 a 0,60	Confiabilidad “Moderada”
0,21 a 0,40	Confiabilidad “Baja”
0,01 a 0,20	Confiabilidad “Muy Baja”

Y como se obtuvo 0,737 en el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach; se deduce que el cuestionario de la variable inteligencia emocional tiene alta confiabilidad de consistencia interna, base de datos ver anexo.

Confiabilidad de la variable

Desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,768	10

Como se muestra en los resultados el coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach es de 0,768 teniendo como referencia que los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a	Confiabilidad “Muy Alta”
0,61 a	Confiabilidad “Alta”
0,41 a	Confiabilidad “Moderada”
0,21 a	Confiabilidad “Baja”
0,01 a	Confiabilidad “Muy Baja”

Y como se obtuvo 0,768 en el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach; se deduce que el cuestionario de la variable desempeño docente tiene alta confiabilidad de consistencia interna.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos en la investigación se procedió a organizar y clasificar la información recogida en el test tomados a los estudiantes, a partir de ese momento con la información obtenida se construyó la base de datos en el programa Excel para la realización de la tabulación, obteniendo tablas y gráficos que facilitaron su análisis e interpretación.

Los estadísticos descriptivos utilizados fueron la sumatoria, el porcentaje este análisis es muy básico, los procedimientos estadísticos permitieron manejar adecuadamente la información cuantitativa y hacer que tengan sentido, la ventaja es que nos permitieron describir y resumir las observaciones.

Como nuestra investigación es no experimental se utilizará las pruebas estadísticas no paramétricas. Para hallar las correlaciones se usó el coeficiente de Rho de Spearman tanto para la contratación de la hipótesis, donde se compara las frecuencias y los porcentajes obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos.

2.6 Aspectos éticos. Se respetó la muestra anónima, se siguió el protocolo respetando la identidad, se solicitó la autorización de los Directores de las Instituciones educativas. Para la validez y la confiabilidad del instrumento de estudio se empleó; una prueba piloto y la opinión de experto.

El cuestionario que se aplicó a los docentes fue equivalente al 100% del tamaño de la muestra.

Se respetó las normas APA, el protocolo del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados.

Las variables estudiadas en la presente investigación como el clima institucional y desempeño docente cada uno con sus dimensiones para lo cual se caracterizó las variables y dimensiones correspondientes en base a las tablas y gráficos respectivos, para luego correlacionarlas en el orden respectivo entre las dimensiones y variables utilizando para dicha correlación el coeficiente de Rho de Spearman.

Frecuencia y porcentaje de la variable clima institucional.

Tabla 03.
Resultados de la variable clima institucional

Niveles	Fi	%
BUENO	2	6,67
REGULAR	25	83,33
DEFICIENTE	3	10,00
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 03 se describe los resultados de la variable clima institucional que de los 30 docentes 25 indican que el nivel del clima institucional se encuentran en un nivel regular, luego 3 encuestados de la muestra ubican al clima institucional en un nivel deficiente, mientras 2 encuestados perciben que el clima institucional es bueno.

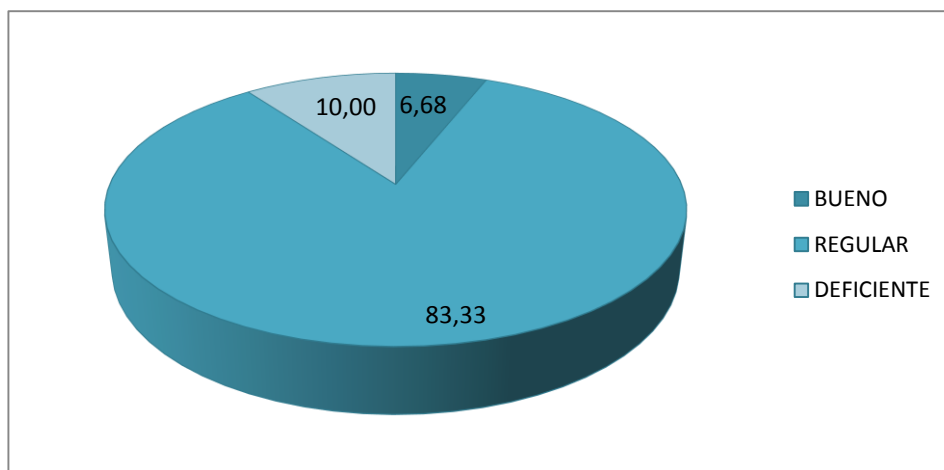


Figura N° 01. *Resultados de la variable clima institucional*

Fuente: Tabla N° 3

INTERPRETACIÓN

De la figura N° 01 se deduce que de los 100% encuestados, el 83,33% indican que el clima institucional se percibe en un nivel regular, luego 10,00% perciben en un nivel deficiente al clima institucional, por otro lado el 6,68% que indican percibir el clima institucional se ubica en un nivel bueno en docentes de la RED educativa "Maestros líderes del milenio", Villarrica Oxapampa 2018.

Frecuencia y porcentaje por dimensión de la variable clima institucional.

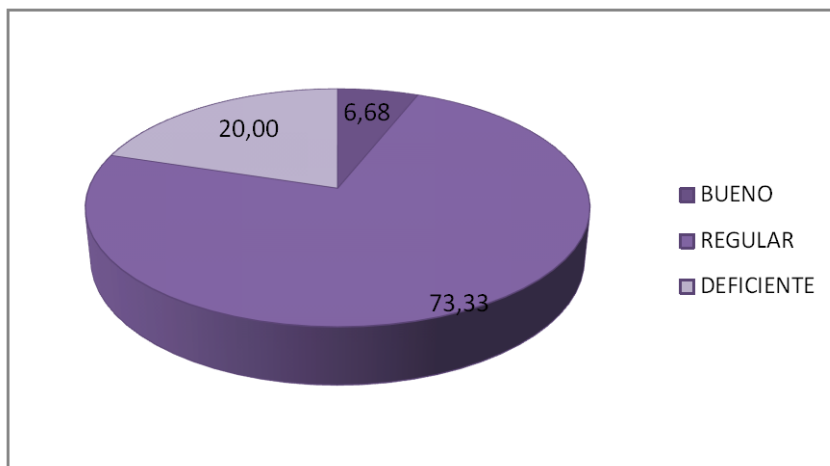
Tabla 04.
Resultados de la dimensión comunicación

Niveles	Fi	%
BUENO	2	6,68
REGULAR	22	73,33
DEFICIENTE	6	20,00
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 04 se describe que en la dimensión comunicación de los 30 docentes 22 indican que el nivel de comunicación se encuentran en un nivel regular, luego 6 encuestados de la muestra indican estas acciones son deficientes, mientras otro 2 encuestados perciben que la comunicación se ubica en un nivel bueno.



Figur a N° 02. *Resultados de la dimensión comunicación*

Fuente: Tabla N° 4

INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 02 se deduce que de los 100% encuestados, el 73,33% indican que la comunicación se percibe en un nivel regular, luego 20,00% perciben en un nivel de comunicación es deficiente, por otro lado el 6,68% que indican percibir a la comunicación en un nivel bueno en docentes de la RED educativa “Maestros líderes del milenium”, Villa Rica Oxapampa 2018.

Tabla 05.

Resultados de la dimensión motivación

Niveles	Fi	%
BUENO	3	10,00
REGULAR	21	70,00
DEFICIENTE	6	20,00
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 05 se describe que en el aspecto motivación de los 30 docentes 21 de ellos indican que el nivel de motivación regular, luego 6 encuestados de la muestra indican estas acciones de motivación es deficiente, mientras otro 3 encuestados perciben que la motivación en las Instituciones Educativas de la RED “Maestros líderes del milenium” es buena.

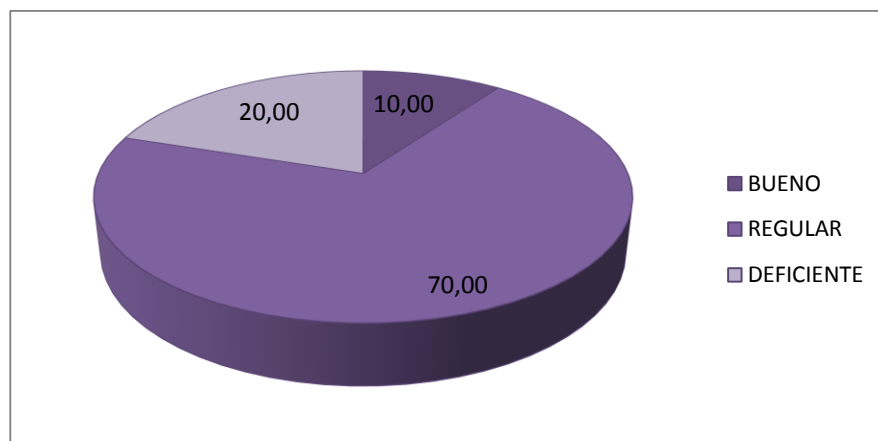


Figura N° 05. *Resultados de la dimensión motivación*

Fuente: Tabla N° 3

INTERPRETACIÓN

De la figura N° 03 se deduce que de los 100% encuestados, el 70,00% indican que la motivación se percibe en un nivel regular, luego 20,00% perciben en un nivel deficiente a la motivación, mientras el 10,00% que indican percibir la motivación en un nivel bueno en docentes de la RED educativa “Maestros líderes del milenium”, Villa Rica Oxapampa 2018.

Tabla 06.
Resultados de la dimensión confianza

Niveles	Fi	%
BUENO	5	16,66
REGULAR	23	76,66
DEFICIENTE	2	6,68
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 06 se describe que en la dimensión confianza de los 30 docentes 23 indican que el nivel de confianza se encuentran regularmente, luego 5 encuestados de la muestra indican estas acciones se ubica en un nivel bueno, mientras otro 2 encuestados perciben a la confianza en un nivel deficiente.

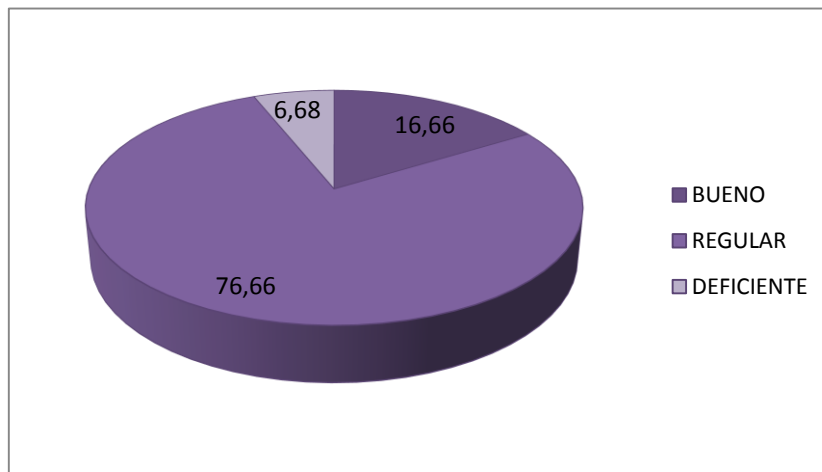


Figura N° 04. Resultados de la dimensión confianza

Fuente: Tabla N° 6

INTERPRETACIÓN

De la figura N° 04 se describe que de los 100% encuestados, el 76,66% indican que la confianza entre la comunidad educativa se percibe en un nivel regular, luego 16,66% perciben en un nivel buena las acciones de confianza, por otro lado el 6,68% que indican percibir la confianza entre la comunidad educativa en un nivel deficiente en docentes de la RED educativa "Maestros líderes del milenio", Villa Rica Oxapampa 2018.

Tabla 07.

Resultados de la dimensión participación

Niveles	Fi	%
BUENO	3	10,00
REGULAR	24	80,00
DEFICIENTE	3	10,00
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 07 se describe que en el aspecto de participación de los 30 docentes 24 indican que el nivel de participación se percibe regularmente, luego 3 encuestados de la muestra indican estas acciones de participación son buenas, tan igual que 3 encuestados perciben a estas acciones de participación en un nivel es deficiente.

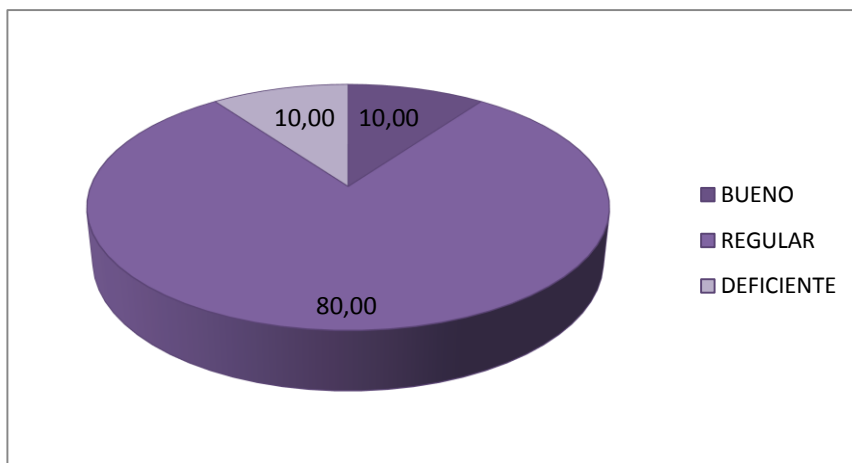


Figura N° 05. *Resultados de la dimensión participación*

Fuente: Tabla N° 7

INTERPRETACIÓN

De la figura N° 05 se deduce que de los 100% encuestados, el 80,00% indican que la participación en la comunidad educativa se percibe en un nivel regular, luego 10,00% perciben en un nivel buena a estas acciones, al igual que el 10,00% que indican percibir a las acciones de participación en un nivel deficiente en docentes de la RED educativa "Maestros líderes del milenium", Villa Rica Oxapampa 2018.

Frecuencia y porcentaje de la variable desempeño docente

Tabla 08.

Resultados de la variable desempeño docente

Niveles	Fi	%
BUENO	1	3,33
REGULAR	27	90,00
DEFICIENTE	2	6,67
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 08 se describe que en la variable desempeño docente de los 30 docentes 27 indican que el nivel de desempeño docente se encuentran en un nivel regular, luego 2 encuestados de la muestra indican estas acciones son deficientes, mientras solo 1 docente encuestado percibe que el desempeño docente en esta institución es buena.

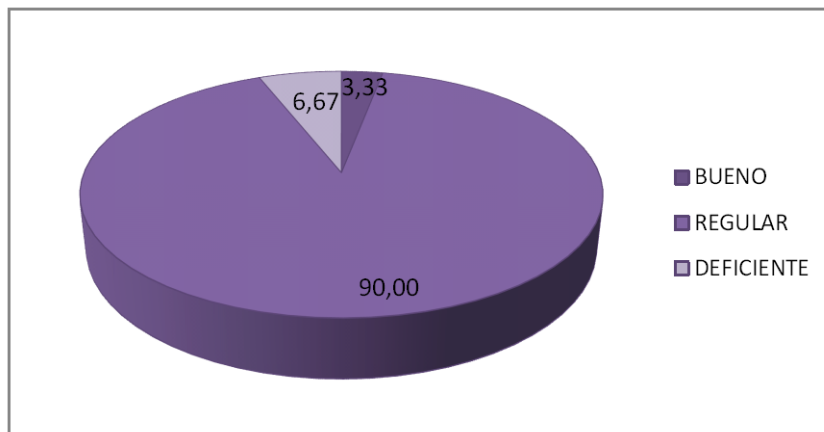


Figura N° 06. *Resultados de la variable desempeño docente*

Fuente: Tabla N° 8

INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 06 se deduce que de los 100% encuestados, el 90,00% indican que el desempeño docente se percibe en un nivel regular, luego 6,67% perciben en un nivel deficiente al desempeño docente, mientras el 3,33% que indican percibir al desempeño docente en un nivel bueno en docentes de la RED educativa "Maestros líderes del milenio", Villarrica Oxapampa 2018.

Frecuencia y porcentaje por dimensión de la variable desempeño docente.

Tabla 09.
Resultados de la dimensión relaciones interpersonales

Niveles	Fi	%
BUENO	1	3,33
REGULAR	26	86,67
DEFICIENTE	3	10,00
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 09 se describe que en la dimensión relaciones interpersonales de los 30 docentes 26 indican que el nivel de relaciones interpersonales se encuentran en un nivel regular, luego 3 encuestados de la muestra indican estas acciones en un nivel deficiente, mientras solo 1 encuestado percibe que las relaciones interpersonales son buenas.

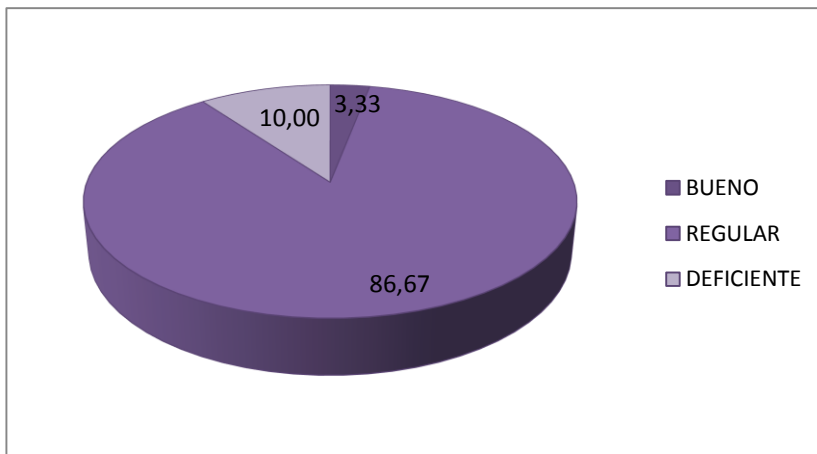


Figura N° 07. *Resultados de la dimensión relaciones interpersonales*

Fuente: Tabla N° 9

INTERPRETACIÓN

De la figura N° 07 se deduce que de los 100% encuestados, el 86,67% indican que las relaciones interpersonales se percibe en un nivel regular, luego 10,00% perciben en un nivel deficiente a las relaciones interpersonales, mientras que el 3,33% que indican percibir las relaciones interpersonales en la comunidad educativa en un nivel bueno en docentes de la RED educativa “Maestros líderes del milenio”, Villa Rica Oxapampa 2018.

Tabla 10.

<i>Resultados de la dimensión emocionalidad</i>		
Niveles	Fi	%
BUENO	2	6,67
REGULAR	25	83,33
DEFICIENTE	3	10,00
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 10 se observa que en el aspecto emocionalidad de los 30 docentes 25 indican ubicar en el nivel regular las buenas acciones de emocionalidad, luego 3 encuestados de la muestra indican que estas acciones se perciben en un nivel deficiente, mientras otro 2 encuestados perciben que la emocionalidad se ubica en un nivel bueno.

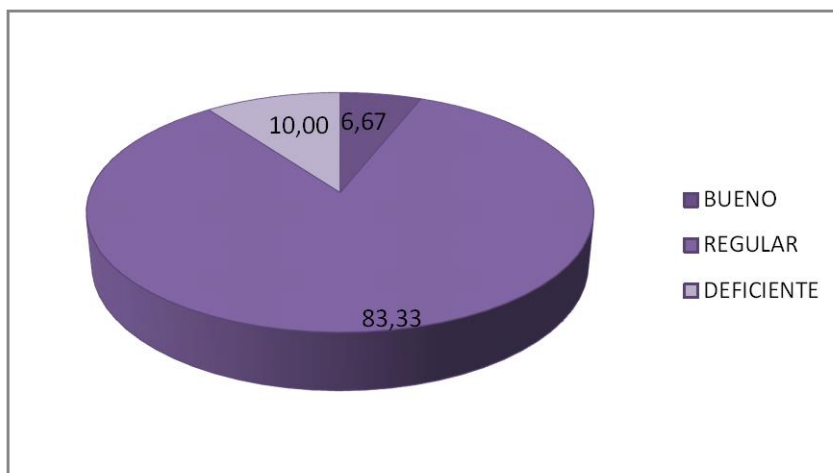


Figura N° 08. *Resultados de la dimensión emocionalidad*

Fuente: Tabla N° 10

INTERPRETACIÓN

De la figura N° 08 se deduce que de los 100% encuestados, el 83,33% indican que la emocionalidad se percibe en un nivel regular, luego 10,00% perciben en un nivel deficiente, por otro lado el 6,67% de los encuestados indican percibir a la emocionalidad en un nivel bueno en docentes de la RED educativa “Maestros líderes del milenio”, Villa Rica Oxapampa 2018.

Tabla 11.
Resultados de la dimensión relación responsabilidad

Niveles	Fi	%
BUENO	7	23,33
REGULAR	20	66,67
DEFICIENTE	3	10,00
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 11 se describe que en la dimensión responsabilidad de los 30 docentes 20 indican que las acciones de responsabilidad se encuentran en un nivel regular, luego 7 encuestados de la muestra indican estas acciones se ubican en un nivel bueno, mientras otro 3 encuestados perciben que las acciones de responsabilidad son deficientes.

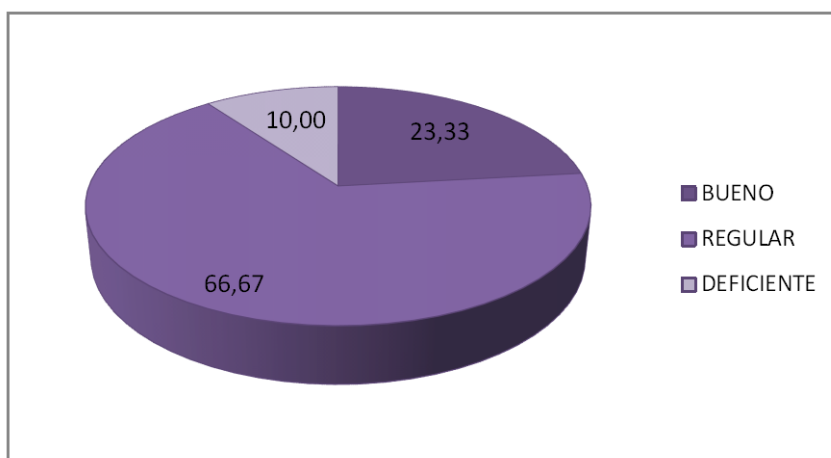


Figura N° 09. *Resultados de la dimensión responsabilidad*
 Fuente: Tabla N° 11

INTERPRETACIÓN

De la figura N° 09 se deduce que de los 100% encuestados, el 66,67% indican que las acciones de responsabilidad se percibe en un nivel regular, luego 23,33% perciben en un nivel bueno a la responsabilidad de los docentes, mientras que el 10,00% que indican percibir la responsabilidad en un nivel deficiente en docentes de la RED educativa “Maestros líderes del milenium”, Villa Rica Oxapampa 2018.

Tabla 12.
Resultados de la dimensión capacidades pedagógicas

Niveles	Fi	%
BUENO	6	20,00
REGULAR	21	70,00
DEFICIENTE	3	10,00
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 12 se describe que en la dimensión capacidades pedagógicas de los 30 docentes 21 indican que el nivel de dichas capacidades pedagógicas de los docentes se encuentran en un nivel regular, luego 6 encuestados de la muestra indican estas acciones se ubican en nivel bueno, mientras otro 3 encuestados perciben que las capacidades pedagógicas son deficientes en docentes de la RED educativa “Maestros líderes del milenio”, Villarrica Oxapampa 2018.

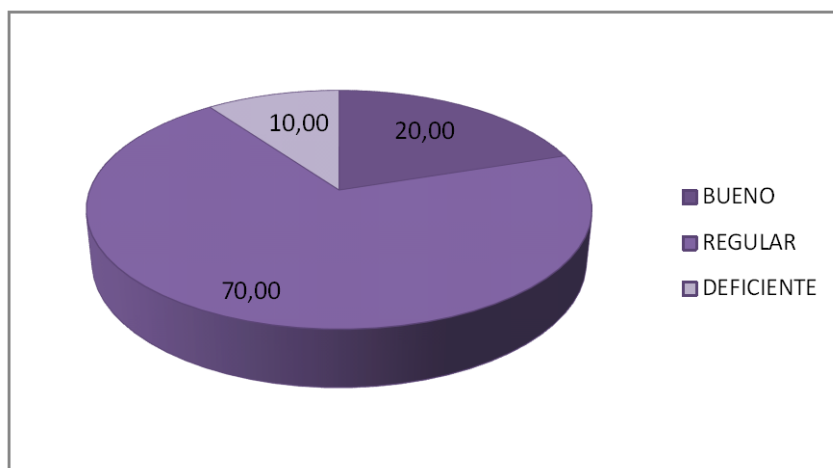


Figura N° 10. *Resultados dimensión capacidades pedagógicas*

Fuente: Tabla N° 12

INTERPRETACIÓN

De la figura N° 10 se deduce que de los 100% encuestados, el 70,00% indican que las capacidades pedagógicas se percibe en un nivel regular, luego 20,00% perciben en un nivel bueno a las capacidades pedagógicas de los docentes, mientras que el 10,00% que indican percibir a las capacidades pedagógicas en un nivel deficiente en docentes de la RED educativa “Maestros líderes del milenio”, Villa Rica Oxapampa 2018.

3.2 Contrastación de hipótesis

Contraste de hipótesis general: Clima institucional relacionado a desempeño docente

Análisis de datos

1er paso. - Variable clima institucional de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

2do. paso. - Variable desempeño docente de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

Por lo tanto, para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la variable clima institucional relacionado a desempeño docente, de estas dos variables cualitativas (categóricas - ordinales) se tuvo que utilizar la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis para la asociación entre la variable clima institucional y desempeño docente.

Prueba de hipótesis general

Planteamiento

H₀: No existe relación entre clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

H_a: Existe relación entre clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Cálculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

Correlación entre las variables clima institucional y desempeño docente

			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: www.scielo.org.mx.

En consecuencia el valor de la correlación $r_s = 0.608$, se ubica en el nivel correlación moderada, por lo tanto, si existe correlación moderada entre clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Nivel de Significancia (alfa)

$\alpha = 0.05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

$$N = 30$$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

$$r_s = 0,608$$

$$P\text{-valor} = 0.000$$

a) Regla de decisión:

Aceptar H_0 si $r_s \geq 0.05$

Rechazar H_0 si $r_s < 0.05$

b) Lectura del p-valor (P valor = 0.000)

Con una probabilidad de error del 0.05%, si existe relación entre clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Decisión estadística

Se acepta la Hipótesis H_a siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

Por lo tanto, si existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Conclusión estadística

En conclusión, se puede decir que, para un nivel de riesgo del 5%, existe relación positiva moderada entre clima institucional y desempeño docente

en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Contraste de hipótesis específico N° 01

Dimensión comunicación relacionado a relaciones interpersonales

Análisis de datos

1er paso. – Dimensión comunicación de acuerdo a sus categorías es una dimensión cualitativa politómica ordinal.

2do. paso. – Dimensión relaciones interpersonales de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

Por lo tanto, para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la dimensión comunicación relacionado a relaciones interpersonales, de estas dos dimensiones cualitativas (categóricas - ordinales) se tuvo que utilizar la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis para la asociación entre la dimensión comunicación y relaciones interpersonales.

Prueba de hipótesis general

Planteamiento

H₀: No existe relación positiva entre comunicación y relaciones interpersonales en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

H_a: Existe relación positiva entre comunicación y relaciones interpersonales en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Cálculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

Correlación entre comunicación y relaciones interpersonales

			Comunicación	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: www.scielo.org.mx.

En consecuencia el valor de la correlación $r_s = 0.715$, se ubica en el nivel correlación alta, por lo tanto, si existe correlación alta entre comunicación y relaciones interpersonales en la RED educativa “Maestros líderes del milenium” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Nivel de Significancia (alfa)

$\alpha = 0.05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

$$N = 30$$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

$$r_s = 0,715$$

$$P\text{-valor} = 0.000$$

c) Regla de decisión:

Aceptar H_0 si $r_s \geq 0.05$

Rechazar H_0 si $r_s < 0.05$

d) Lectura del p-valor (P valor = 0.000)

Con una probabilidad de error del 0.05%, si existe relación entre comunicación y relaciones interpersonales en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Decisión estadística

Se acepta la Hipótesis H_a siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

Por lo tanto, si existe relación alta positiva entre comunicación y relaciones interpersonales en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Conclusión estadística

En conclusión, se puede decir que, para un nivel de riesgo del 5%, existe relación positiva alta entre comunicación y relaciones interpersonales en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Contraste de hipótesis específico N° 02

Dimensión motivación relacionado a emocionalidad

Análisis de datos

1er paso. – Dimensión motivación de acuerdo a sus categorías es una dimensión cualitativa politómica ordinal.

2do. paso. – Dimensión emocionalidad de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

Por lo tanto, para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la dimensión motivación relacionado a emocionalidad, de estas dos dimensiones cualitativas (categóricas - ordinales) se tuvo que utilizar la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis para la asociación entre la dimensión motivación y emocionalidad.

Prueba de hipótesis general

Planteamiento

H₀: No existe relación positiva entre dimensión motivación y emocionalidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

H_a: Existe relación positiva entre dimensión motivación y emocionalidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Cálculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

Correlación entre motivación y emocionalidad

			Motivación	Emocionalidad
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Emocionalidad	Coefficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: www.scielo.org.mx.

En consecuencia el valor de la correlación $r_s = 0.619$, se ubica en el nivel correlación moderada, por lo tanto, si existe correlación moderada entre motivación y emocionalidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Nivel de Significancia (alfa)

$\alpha = 0.05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

$N = 30$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

$r_s = 0,619$

P- valor = 0.000

e) Regla de decisión:

Aceptar H_0 si $r_s \geq 0.05$

Rechazar H_0 si $r_s < 0.05$

f) Lectura del p-valor (P valor = 0.000)

Con una probabilidad de error del 0.05%, si existe relación positiva entre motivación y emocionalidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Decisión estadística

Se acepta la Hipótesis H_a siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

Por lo tanto, si existe relación , moderada positiva entre motivación y emocionalidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Conclusión estadística

En conclusión, se puede decir que, para un nivel de riesgo del 5%, existe relación positiva moderada entre motivación y emocionalidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Contraste de hipótesis específico N° 03

Dimensión confianza relacionado a responsabilidad

Análisis de datos

1er paso. – Dimensión confianza de acuerdo a sus categorías es una dimensión cualitativa politómica ordinal.

2do. paso. – Dimensión responsabilidad de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

Por lo tanto, para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la dimensión confianza relacionado a responsabilidad, de estas dos dimensiones cualitativas (categóricas - ordinales) se tuvo que utilizar la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis para la asociación entre la dimensión confianza y responsabilidad.

Prueba de hipótesis general

Planteamiento

H₀: No existe relación positiva entre confianza y responsabilidad en la RED

educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

H_a: Existe relación positiva entre confianza y responsabilidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Cálculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

Correlación entre confianza y responsabilidad

			Confianza	Responsabilidad
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Responsabilidad	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: www.scielo.org.mx.

En consecuencia el valor de la correlación $r_s = 0.765$, se ubica en el nivel correlación alta, por lo tanto, si existe correlación alta entre confianza y responsabilidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Nivel de Significancia (alfa)

$\alpha = 0.05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

$N = 30$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

$r_s = 0,765$

P- valor = 0.000

g) Regla de decisión:

Aceptar H_0 si $r_s \geq 0.05$

Rechazar H_0 si $r_s < 0.05$

h) Lectura del p-valor (P valor = 0.000)

Con una probabilidad de error del 0.05%, si existe relación entre confianza y responsabilidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Decisión estadística

Se acepta la Hipótesis H_a siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

Por lo tanto, si existe relación alta positiva entre confianza y responsabilidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Conclusión estadística

En conclusión, se puede decir que, para un nivel de riesgo del 5%, existe relación positiva alta entre confianza y responsabilidad en la RED educativa “Maestros Líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Contraste de hipótesis específico N° 04

Dimensión participación relacionado a capacidades pedagógicas

Análisis de datos

1er paso. – Dimensión participación de acuerdo a sus categorías es una dimensión cualitativa politómica ordinal.

2do. paso. – Dimensión capacidades pedagógicas de acuerdo a sus categorías es una variable cualitativa politómica ordinal.

Por lo tanto, para realizar el contraste de hipótesis conforme al objetivo de asociación de la dimensión participación relacionado a capacidades pedagógicas, de estas dos dimensiones cualitativas (categóricas - ordinales) se tuvo que utilizar la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis para la asociación entre la dimensión participación y capacidades pedagógicas .

Prueba de hipótesis general

Planteamiento

H₀: No existe relación positiva entre participación y capacidades pedagógicas en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

H_a: Existe relación positiva entre participación y capacidades pedagógicas en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Cálculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

Correlación entre participación y capacidades pedagógicas

			Participación	Capacidades pedagógicas
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Capacidades pedagógicas	Coefficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: www.scielo.org.mx.

En consecuencia el valor de la correlación $r_s = 0.648$, se ubica en el nivel de correlación moderada, por lo tanto, si existe correlación moderada entre participación y capacidades pedagógicas en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Nivel de Significancia (alfa)

$\alpha = 0.05$ es decir el 5%

Estadística de prueba

$N = 30$

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

$r_s = 0,648$

P- valor = 0.000

i) Regla de decisión:

Aceptar H_0 si $\alpha \geq 0.05$

Rechazar H_0 si $\alpha < 0.05$

j) Lectura del p-valor (P valor = 0.000)

Con una probabilidad de error del 0.05%, si existe relación entre participación y capacidades pedagógicas en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Decisión estadística

Se acepta la Hipótesis H_a siendo el p-valor menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

Por lo tanto, si existe relación moderada positiva entre participación y capacidades pedagógicas en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

Conclusión estadística

En conclusión, se puede decir que, para un nivel de riesgo del 5%, existe relación positiva moderada entre participación y capacidades pedagógicas en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En estos últimos tiempos las instituciones se encuentran sometidas a retos y cambios constantes, producto del comportamiento de los escenarios donde actúan, que para el caso peruano es turbulento, riesgoso, con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo, como es el caso de las instituciones educativas que tienen el reto de formar alumnos competentes por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales.

Es importante, resaltar la metodología empleada en el estudio, en la cual se consideró una Población - muestra de 30 docentes, lo que permitió reflejar el estado actual del clima institucional y su relación con el desempeño docente, en la RED Educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica Oxapampa 2018, al inicio se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.

De manera que al obtener los resultados y analizando las variables clima institucional y desempeño docente mediante las correlaciones se obtuvo un valor de coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,608 una asociación positiva moderada es decir que existe una correlación positiva moderada entre clima institucional y desempeño docente, en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,608, siendo el p-valor 0,000 menor que ($\alpha = 0.05$), este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción de nivel regular del clima institucional de igual forma una percepción de la variable desempeño de manera que se puede interpretar como una asociación positiva media.

Muchas investigaciones que se analizaron en el contexto de este trabajo, definen la importancia de indagar las características del desempeño docente y el clima institucional en instituciones educativas a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros. De allí que pueden generarse alternativas que pudieren contribuir al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo peruano.

Esto es corroborado por Pérez (2012) quien demuestra una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente, en ambos estudios se ha encontrado que las relaciones interpersonales y desempeño docente, están significativamente relacionados, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente. Pérez, señala los peligros que genera un clima institucional bajo. El autor demuestra que un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, hace que el personal de la institución se sienta frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

De la misma forma el autor resalta la metodología empleada en el estudio, en la cual se consideró una muestra de 100 docentes, lo que permitió reflejar el estado actual del clima institucional y su relación con el desempeño docente, en el ámbito de las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla, de manera que analizando las variables clima institucional y desempeño docente arrojó un valor r igual a 0,46, correlación media entre las variables, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción entre muy buena y regular del clima institucional y una percepción de muy buena a buena del desempeño docente, de manera que se puede interpretar como correlación positiva media.

De igual manera podemos mencionar a Artica (2010) quien en su trabajo de investigación demuestra la correlación entre la gestión y desempeño docente según el resultado obtenido es 0.514, y en mérito a la tabla de interpretación se

encuentra en el rango de correlación moderada (± 0.40 a ± 0.59) y la prueba de significación lo realizó con el estadígrafo t Student que nos indica un valor de 8.043 es mayor a t Student teórica de 1.645; esto significa que la relación es significativa al haberse obtenido la diferencia de la tc. y tt con un margen de error de 0.05%.

Después de ver los resultados ellos concluyeron que la gestión educativa que comprende los aspectos de la valoración del trabajo, la selección para el trabajo, la auditoría y evaluación, la capacitación, del sistema de registro y control, del saber hacer, ser y la producción intelectual del docente está relacionada de manera directa con el desempeño docente dado en el compromiso laboral, las relaciones interpersonales, la valoración institucional en las Instituciones Educativas.

Lo que manifiestan en su trabajo de investigación es la correspondencia entre el desempeño docente reflejada en la aceptación y rechazo de los alumnos y la gestión a cargo de los directivos, es decir, la gestión en su sentido amplio no solo versa sobre la supervisión educativa cual fuere su forma de darse, sino la gestión como una estrategia para que el docente se acople a las demandas reales de la educación actual.

Viendo a los dos autores citados anteriormente se puedo mencionar que se ha identificado una serie de aspectos en los resultados globales del estudio que proporcionan indicios de malestar y descontento en la organización. Los indicadores e incidencias organizacionales que apuntalan a un clima institucional y desempeño docente desfavorables en las Instituciones Educativas, tan igual que en la RED Educativa “Maestros líderes del milenio” del distrito de Villa Rica Oxapampa donde observamos metas no cumplidas, problemas y quejas en la calidad, baja productividad, conflictos no resueltos, reuniones extensas y agotadoras, problemas disciplinarios graves, tardanzas, ausencias a reuniones claves, sabotaje encubierto, fallas en los sistemas de comunicación, frecuentes errores de descoordinación.

Con respecto a la hipótesis específica 1, la relación asociativa entre las dimensiones comunicación y relaciones interpersonales, se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,715 podemos mencionar que es una asociación positiva alta por lo tanto existe una correlación positiva alta entre comunicación y relaciones interpersonales, en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,715 siendo el p-valor 0,000 menor que ($\alpha = 0.05$) es decir a mayor comunicación de parte de los directivos con sus docentes mejoraría sus capacidades pedagógicas.

Por otra parte con respecto a hipótesis específica 2, la relación asociativa entre las dimensiones motivación y emocionalidad su coeficiente de contingencia es 0,619 podemos mencionar que es una asociación positiva moderada por lo que se determina que existe una correlación positiva moderada entre motivación y emocionalidad, en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,619 siendo el p-valor 0,000 menor que ($\alpha = 0.05$).

De igual forma según la hipótesis específica 3, la relación asociativa entre las dimensiones confianza y responsabilidad se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,765 podemos mencionar que es una asociación positiva alta se concluye que existe una correlación positiva alta entre confianza y responsabilidad, en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,619 siendo el p-valor 0,000 menor que ($\alpha = 0.05$). Si los directores dan confianza a sus docentes estos responderán con un buen desempeño docente en sus funciones inherentes al cargo.

Finalmente según la hipótesis específica 4, la relación entre las dimensiones participación y capacidades pedagógicas los resultados muestran un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,648 por lo que se determina que

existe una correlación positiva moderada entre participación y capacidades pedagógicas, en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,648 siendo el p-valor 0,000 menor que ($\alpha = 0.05$). Si los docentes son participativos en las reuniones técnico pedagógicas, coordinaciones y trabaja en grupos formales e informales entonces tendrán unos estudiantes flexibles, preocupados por superarse y tener expectativas de desarrollo cognitivo.

El logro teórico de la investigación está dada en el análisis, interpretación y explicación de los resultados de los conceptos del clima institucional en su sentido amplio que precisa buscar un clima adecuado y de acuerdo al Ministerio de Educación podemos mencionar que a través de los 08 compromisos que nos indican que en las instituciones educativas se debe tener un clima institucional bueno solucionando problemas y dando alternativas de solución.

Por otra parte el desempeño docente como un proceso de la enseñanza aprendizaje del docente, por tanto debe establecerse el conocimiento de que habiendo un clima institucional inadecuado o malo nos conlleva aun deficiente desempeño docente; la calidad educativa está dada entre ambas variables que debe desarrollarse de manera efectiva en marco al buen desempeño docente emanado por el Ministerio de Educación. En la RED educativa “Maestros líderes del milenio” no está ajena a las normas del Ministerio de Educación por ende el presente trabajo de investigación conllevara a ver el diagnostico de clima institucional y desempeño docente dentro de estas Instituciones Educativas. Una limitación del presente estudio, es que los hallazgos pueden estar sesgados porque se basa en la percepción de los docentes únicamente.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre clima institucional y desempeño docente, en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,608, siendo el p-valor 0,000 menor que ($\alpha = 0.05$).

2. Se determinó que existe una correlación positiva alta entre comunicación y relaciones interpersonales, en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,715, siendo el p-valor 0,000 menor que ($\alpha = 0.05$).

3. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre motivación y emocionalidad, en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,619, siendo el p-valor 0,000 menor que ($\alpha = 0.05$).

4. Se determinó que existe una correlación positiva alta entre confianza y responsabilidad, en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,765, siendo el p-valor 0,000 menor que ($\alpha = 0.05$).

5. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre participación y capacidades pedagógicas, en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,648, siendo el p-valor 0,000 menor que ($\alpha = 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

1. Al Coordinador de la RED “Maestros líderes del milenio” del distrito de Villa Rica provincia de Oxapampa se recomienda tomar acciones de liderazgo que permita generar un buen clima institucional.
2. A los Docentes de la RED “Maestros líderes del milenio” del distrito de Villa Rica provincia de Oxapampa mejorar el clima escolar a través de un buen desempeño comprometido en lograr los objetivos comunes.
3. A la comunidad científica tomar en cuenta el resultado de la presente investigación para sentar las bases que en lo posterior se puede realizar investigaciones de tipo experimental referido a las variables en estudio.

VII. REFERENCIAS

- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>.
- Ártica (2013). *Gestión y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de El Tambo* Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Davis, K. y Newstrom J. W. (1991) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. México 647pp
- Fernández, T. (2004). *Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- García, C. J. (2012). *Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. Tesis no publicada Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Martín M. (2000). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf.
- Mateo J. (2005) *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona- España: Editorial Horsori.
- Mescua (2014). *Los valores sociales y clima institucional en los docentes y administrativos en la educación superior no universitaria* Universidad nacional del Centro del Perú- Huancayo.

- Milla, I. A. (2013). *El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias. Tesis No publicada. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".* Lima, Perú.
- Montenegro A, (2003). *Evaluación del Desempeño Docente.* Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). *Clima institucional y liderazgo.* Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).
- Oseda D., Alvarado H., Cori S. y Zevallos S.(2011) *Metodología de la investigación.* Huancayo Perú Editorial Piramide, 3ra edición.
- Paredes (2013). "*Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de Montemorelos*". Universidad de Montemorelos - Mexico.
- Pérez (2015). *Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*" Universidad San Ignacio de Loyola – Lima.
- Picón D. (2000), *El clima institucional y Burnout profesional.* Editorial Prentice Hall, México.
- Piero J. M. (2014), *Cultura y cambio organizacional* en Revista de Psicología año III, N° 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Pintado, E. (2007.) *Comportamiento Organizacional.* Lima: Arco nde S. R. L.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional.* (3ª edic.). México: Prentice Hall
Hispanoamericana S.A
- Robbins, S. (1990). *Comportamiento Organizacional.* México: Editorial Prentice Hall
- Rodríguez Peñuelas, M. A. (2008). *Diseño de Proyecto de Tesis. Material de curso de seminario de tesis del Doctorado en estudios Fiscales.* Facultad de

- Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Culiacán, Sinaloa, México.
- Rodríguez (2014). “*Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal Chilena*”. UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO, Santiago de Chile, CHILE.
- Ruiz (2014). *Clima institucional y estrés laboral en docentes de Instituciones Públicas del nivel secundario de la Red Educativa de Colca – Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Sánchez C., H.& Reyes M., C (1996). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica: Métodos Básicos de Investigación*: Lima Perú. Edit. Mantaro, 2^o edición.
- Sánchez, C. (2008) *Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Lima: Fondo editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Segredo (2013). “*El clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana en la República Bolivariana de Venezuela*” - Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana.
- Silva, Z. (2001). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Recuperado de [www. uasb.edu.ec/Indel/10644/2868](http://www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868).
- Tamayo y Tamayo 2003, p. 198), *Diccionario de Investigación Científica*. Mexico: Limusa.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica Oxapampa 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MARCO TEÓRICO	MÉTODO
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo se relacionan la comunicación y las relaciones interpersonales en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018? ¿Cómo se relacionan la motivación y la emocionalidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018? ¿Cómo se relacionan la confianza y responsabilidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018? ¿Cómo se relacionan la participación y capacidades pedagógicas en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.</p> <p>Objetivos Específicos Establecer la relación que existe entre comunicación y las relaciones interpersonales en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018. Determinar la relación que existe entre la motivación y la emocionalidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018. Establecer la relación que existe entre confianza y responsabilidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018. Determinar la relación que existe entre la participación y capacidades pedagógicas en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas La comunicación y las relaciones interpersonales se relacionan positivamente y significativamente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018. Existe relación positiva entre la motivación y la emocionalidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018. Existe relación positiva entre confianza y responsabilidad en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018. Existe relación positiva entre la participación y capacidades pedagógicas en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica, Oxapampa 2018.</p>	<p>CLIMA INSTITUCIONAL El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones 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 I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. Según Martin (1999).</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE El desempeño docente es una labor profesional que requiere de un saber adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significancia social de lo educativo. Valdez H. (2000)</p>	<p>TIPO: No experimental</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> <p>POBLACIÓN. 30 Docentes de la RED Educativa “Maestros del Milenio” Villa Rica 2018</p> <p>MUESTRA: Igual al 100% de la población</p> <p>CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS Mediante la prueba de Rho de Spearman</p>

		¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su RED Educativa?						✓		✓		✓	✓			
CONFIANZA	Confianza Sinceridad.	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su RED Educativa?						✓		✓		✓	✓			
		¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la RED Educativa?						✓		✓		✓	✓			
		¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?							✓		✓		✓	✓		
		¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?							✓		✓		✓	✓		
		¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?							✓		✓		✓	✓		
		¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la RED Educativa?							✓		✓		✓	✓		
PARTICIPACIÓN	El profesorado propicia la Participación. Equipos y reuniones de trabajo. Grupos formales e informales. Coordinación	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución y RED Educativa por parte de los profesores?						✓		✓		✓	✓			
		¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?						✓		✓		✓	✓			
		¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?							✓		✓		✓	✓		
		¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?							✓		✓		✓	✓		
		¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?							✓		✓		✓	✓		
		¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?							✓		✓		✓	✓		



Dr. Rafael Chamorro Mejía
 DOCENTE POST GRADO UCV
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de medición sobre la variable clima institucional

OBJETIVO: Recoger información sobre niveles de clima institucional de los docentes de la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica 2018

DIRIGIDO A: Docentes de la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica Oxapampa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHAMORRO MEJÍA, Rafael

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
		✓	


.....
Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV.
FIRMA DE EVALUADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica Oxapampa 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy alta	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidades Pedagógicas	1. Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte. 2. Selección, organización y tratamiento de los contenidos. 3. Utilización de medios de enseñanza Emocionalidad	Usted demuestra que domina la temática en su curso								✓		✓		✓		✓		
			Usted trata que sus clases sean interesantes									✓		✓		✓		✓	
			Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones									✓		✓		✓		✓	
			Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje									✓		✓		✓		✓	
			Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros)									✓		✓		✓		✓	
			Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención									✓		✓		✓		✓	
	Emocionalidad	1. Vocación pedagógica. 2. Autoestima 3. Capacidad para actuar con justicia, y realismo.	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos									✓		✓		✓		✓	
			Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje									✓		✓		✓		✓	
			El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional									✓		✓		✓		✓	

	4. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.							✓		✓		✓		✓		
		Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.							✓		✓		✓		✓		
		Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente							✓		✓		✓		✓		
Responsabilidad		Realiza proyectos de investigación.							✓		✓		✓		✓		
		Cumple con el horario de clase establecido.							✓		✓		✓		✓		
	1. Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución							✓		✓		✓		✓		
	2. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida Institucional.							✓		✓		✓		✓		
	3. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.							✓		✓		✓		✓		
		Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.							✓		✓		✓		✓		
Relaciones Interpersonales	1. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos							✓		✓		✓		✓		
		Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés.							✓		✓		✓		✓		
	2. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.	Propicia un ambiente adecuado							✓		✓		✓		✓		
		Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.							✓		✓		✓		✓		

	3. Flexibilidad en la opinión y sentimientos respecto a situación socioeconómica cultural y social.	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo							✓		✓		✓		✓		
		Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad							✓		✓		✓		✓		



Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV.
FIRMA DE EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de medición sobre desempeño docente

OBJETIVO: Recoger información sobre el nivel del desempeño docente de docentes de la RED educativa "Maestros líderes del milenio" Villa Rica Oxapampa 2018

DIRIGIDO A: Los docentes de la RED educativa "Maestros líderes del milenio" Villa Rica Oxapampa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHAMORRO MEJÍA, Rafael

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO ✓	EXCELENTE
------------	---------	------------	-----------

 
Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV.
FIRMA DE EVALUADOR

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

N	COMUNICACIÓN								MOTIVACIÓN						CONFIANZA								PARTICIPACIÓN								TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	S.T.	8	9	10	11	12	13	14	S.T.	15	16	17	18	19	20	21	S.T.	22	23	24	25	26	27		28	S.T.
1	3	4	3	3	3	4	3	23	2	3	4	3	3	4	4	23	5	4	3	3	4	4	4	27	2	3	2	3	2	4	3	19	92
2	3	2	3	1	3	2	1	15	3	1	3	3	1	2	3	16	1	3	3	3	2	2	3	15	2	1	2	3	1	2	3	14	60
3	3	3	2	4	3	3	3	21	2	3	3	4	2	3	3	20	4	3	3	3	5	3	4	25	3	3	2	4	3	3	3	21	87
4	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	3	3	4	3	2	20	5	4	3	3	5	3	4	27	3	4	3	2	3	3	3	21	88
5	3	3	3	2	3	3	3	20	3	4	2	3	3	3	3	21	4	3	3	2	4	3	3	22	3	5	5	4	4	3	2	27	89
6	3	2	2	1	2	2	2	13	3	2	1	1	2	2	2	13	1	3	3	2	1	2	1	13	3	2	2	1	1	2	2	13	52
7	3	3	2	4	4	3	4	23	4	3	2	2	4	3	3	21	4	3	2	2	4	3	3	21	3	3	3	3	4	3	2	21	86
8	3	2	2	3	3	2	3	18	2	3	2	3	2	2	3	17	4	3	4	3	5	2	4	25	2	3	2	4	4	2	3	20	80
9	3	3	4	5	3	3	2	23	4	3	5	4	3	3	3	25	3	4	5	2	4	3	3	24	3	3	5	2	3	3	5	24	96
10	2	3	2	3	2	3	3	18	4	3	3	3	2	3	3	21	4	2	3	2	4	3	3	21	3	2	3	3	4	3	3	21	81
11	2	3	2	3	4	3	3	20	3	2	3	2	3	3	3	19	4	3	3	3	5	3	4	25	3	4	3	4	4	3	4	25	89
12	3	3	2	4	3	3	3	21	3	2	3	2	3	3	2	18	5	4	4	2	5	3	4	27	3	4	4	3	2	3	3	22	88
13	3	4	3	2	3	4	3	22	3	3	2	3	2	4	2	19	3	3	2	3	2	4	2	19	4	4	4	3	2	4	3	24	84
14	3	5	5	4	4	5	2	28	3	2	3	5	5	5	4	27	4	3	3	5	5	5	3	28	2	3	3	3	2	5	3	21	104
15	3	2	2	3	3	2	2	17	4	3	2	2	3	2	3	19	4	2	3	3	5	2	3	22	4	3	4	3	4	2	3	23	81
16	3	3	3	3	4	3	2	21	2	3	2	2	2	3	3	17	5	3	3	3	5	3	3	25	3	4	3	3	4	3	3	23	86

17	2	3	2	4	4	3	3	21	2	2	2	3	2	3	2	16	5	2	3	2	4	3	3	22	5	2	3	5	3	3	4	27	85
18	3	3	5	2	3	3	5	24	2	4	5	4	5	3	3	27	4	3	3	5	4	3	3	25	3	3	3	3	3	3	2	20	95
19	3	2	3	3	4	2	3	20	4	4	3	3	4	2	3	23	4	2	3	3	5	2	3	22	3	3	5	3	3	2	5	24	89
20	3	3	2	4	4	3	3	22	3	4	3	4	4	3	4	25	5	4	3	3	4	3	4	26	3	4	3	3	2	3	3	21	94
21	2	3	3	4	3	3	2	20	3	4	4	3	2	3	3	22	5	2	3	3	5	3	4	25	5	4	3	3	4	3	4	26	93
22	2	3	3	4	3	3	2	20	4	4	4	3	2	3	3	23	5	3	4	2	4	3	4	25	4	3	3	3	4	3	4	24	92
23	2	3	3	4	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	3	19	4	3	3	3	4	3	3	23	4	3	3	3	5	3	4	25	88
24	2	3	2	3	3	3	2	18	4	3	4	3	4	3	3	24	4	2	3	2	4	3	3	21	5	4	3	3	5	3	4	27	90
25	3	2	2	3	2	2	3	17	3	4	3	3	4	2	3	22	4	4	3	3	5	2	3	24	4	3	3	2	4	2	3	21	84
26	3	3	3	5	3	3	5	25	5	2	3	5	3	3	5	26	5	2	3	2	5	3	4	24	5	3	3	2	4	3	3	23	98
27	1	2	3	2	3	2	1	14	1	3	1	3	1	2	2	13	1	1	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	1	2	3	15	55
28	3	5	3	5	3	5	3	27	3	3	5	3	3	5	5	27	5	3	3	2	5	5	4	27	4	3	4	3	5	5	4	28	109
29	2	3	2	3	3	3	3	19	3	4	3	3	2	3	3	21	4	1	2	2	4	3	3	19	3	4	5	2	4	3	3	24	83
30	2	2	2	2	3	2	2	15	3	3	4	3	2	2	3	20	4	1	4	2	4	2	3	20	4	2	3	2	4	2	3	20	75

BASE DE DATOS DE VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE																																	
N	RELACIONES INTERPERSONALES								EMOCIONALIDAD								RESPONSABILIDAD								CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	S.T.	7	8	9	10	11	12	S.T.	13	14	15	16	17	18	S.T.	19	20	21	22	23	24	S.T.					
1	3	4	3	3	3	3	19	2	3	4	3	3	1	16	5	4	3	3	4	4	23	2	3	2	3	2	3	15	73				
2	3	2	3	4	3	3	18	3	4	3	3	4	3	20	4	3	3	3	4	4	21	2	3	2	3	4	3	17	76				
3	3	3	2	2	3	3	16	2	3	3	4	2	3	17	4	3	3	3	5	4	22	3	3	2	4	3	3	18	73				
4	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	4	2	17	5	4	3	3	5	4	24	3	4	3	2	3	3	18	76				
5	3	3	3	2	3	3	17	3	1	2	3	3	3	15	4	3	3	2	1	3	16	3	2	1	4	4	2	16	64				
6	3	2	2	4	2	3	16	3	2	3	3	2	2	15	1	3	2	2	1	3	12	3	2	2	3	3	2	15	56				
7	3	3	2	4	4	4	20	4	3	2	2	4	3	18	4	3	2	2	4	3	18	3	3	3	3	4	2	18	74				
8	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	3	15	4	3	4	3	5	4	23	2	3	2	4	4	3	18	72				
9	3	3	4	5	3	2	20	4	3	5	4	3	3	22	3	4	5	2	4	3	21	3	3	5	5	3	5	24	87				
10	2	3	1	3	2	1	12	2	3	3	1	2	3	14	1	2	3	2	2	3	13	3	2	2	3	1	3	14	53				
11	2	3	2	3	4	3	17	3	2	3	2	3	3	16	4	3	3	3	5	4	22	3	4	3	4	4	4	22	77				
12	3	3	2	4	3	3	18	3	2	3	2	3	2	15	5	4	4	2	5	4	24	3	4	4	3	2	3	19	76				
13	3	4	3	2	3	3	18	3	3	2	3	2	2	15	3	3	2	3	2	2	15	1	4	2	3	2	3	15	63				
14	3	5	5	4	4	2	23	3	2	3	5	5	4	22	4	3	3	5	5	3	23	2	3	3	3	2	3	16	84				
15	3	2	2	3	3	2	15	4	3	2	2	3	3	17	4	2	3	3	5	3	20	4	3	4	3	4	3	21	73				

16	3	3	3	3	4	2	18	2	3	2	2	2	3	14	5	3	3	3	5	3	22	3	4	3	3	4	3	20	74
17	2	3	5	4	4	3	21	2	2	2	3	2	2	13	5	2	3	2	4	3	19	5	2	3	5	3	5	23	76
18	3	3	5	2	3	5	21	2	4	5	4	5	3	23	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	3	3	2	17	83
19	3	2	3	3	4	3	18	4	4	3	3	4	3	21	4	2	3	3	5	3	20	3	3	5	3	3	5	22	81
20	3	3	2	4	4	3	19	3	4	3	4	4	4	22	5	4	3	3	4	4	23	3	4	3	3	2	3	18	82
21	2	3	3	4	3	5	20	3	4	4	3	5	3	22	5	5	3	3	5	4	25	5	4	3	5	4	4	25	92
22	2	3	3	4	3	2	17	4	4	4	3	2	3	20	5	3	4	2	4	4	22	4	3	3	3	4	4	21	80
23	2	3	3	4	3	3	18	2	3	3	3	2	3	16	4	3	3	3	4	3	20	4	3	3	3	5	4	22	76
24	2	3	2	3	3	2	15	4	3	4	3	4	3	21	4	2	3	2	4	3	18	5	4	3	3	5	4	24	78
25	3	2	1	3	2	3	14	3	4	3	3	1	3	17	2	4	3	3	1	3	16	1	3	3	2	2	3	14	61
26	3	5	3	1	3	2	17	2	2	3	1	3	3	14	1	2	3	2	2	4	14	2	3	3	2	1	3	14	59
27	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	2	17	5	1	3	2	5	4	20	4	3	2	2	4	3	18	71
28	3	5	3	5	3	3	22	3	3	5	3	3	5	23	5	3	3	2	5	4	22	4	3	4	3	5	4	23	89
29	5	3	4	3	3	3	21	3	4	3	3	5	3	21	4	5	2	4	4	3	22	3	4	5	5	4	3	24	88
30	2	2	2	2	3	2	13	3	3	4	3	2	3	18	4	1	4	2	1	3	15	4	2	3	2	1	3	15	61

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

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. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
01	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la RED Educativa donde labora?					
02	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la RED Educativa?					
03	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la RED Educativa?					
04	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la RED Educativa?					
05	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la RED Educativa en la comunicación?					
06	¿Considera usted que en la RED Educativa se oculta información?					
	MOTIVACION					
07	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la RED Educativa?					
08	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento el trabajo que se realiza en la RED Educativa?					
09	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la RED Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la RED Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su RED Educativa?					
	CONFIANZA					
13	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su RED Educativa?					
14	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la RED Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la RED Educativa?					
	PARTICIPACION					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución y RED Educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

1%

Estimados colegas: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación, desarrollando el cuestionario de desempeño Docente.

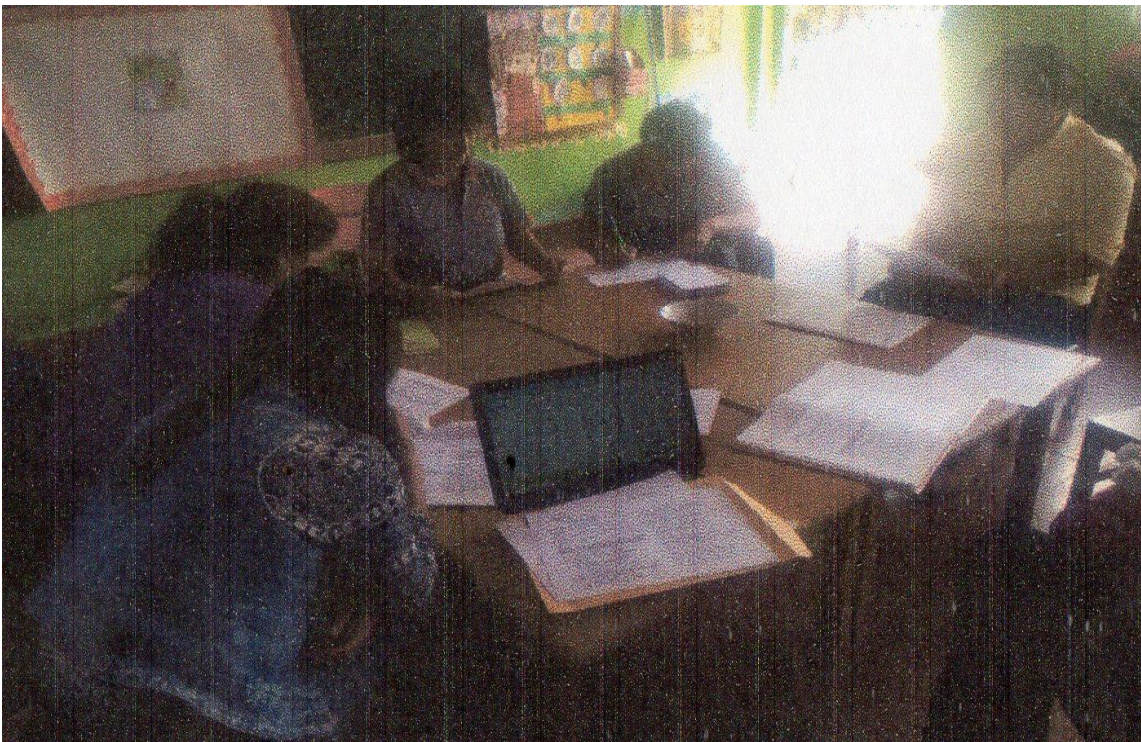
Por favor, siga Ud . las siguientes instrucciones:

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. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy alta

		1	2	3	4	5
Capacidades Pedagógicas						
01	Usted demuestra que domina la temática en su curso					
02	Usted trata que sus clases sean interesantes					
03	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
04	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje					
05	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros					
06	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención					
Emocionalidad						
07	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
08	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
09	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional					
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.					
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente					
Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones						
13	Realiza proyectos de investigación.					
14	Cumple con el horario de clase establecido.					
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución					
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida Institucional.					
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
Relaciones Interpersonales						
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés.					
21	Propicia un ambiente adecuado					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.					
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

1%





1%



CONSTANCIA

La coordinadora de la Red Educativa del Nivel Inicial "Maestras del Nuevo Milenio" Carmen Cervantes Jaime hace constar que la Lic. Elva Lourdes Vega Perez identificada con DNI N° 04351453 y la Lic. Sonia Rosa Ruiz Aranda identificada con DNI N° 04315772, pertenecientes a la RED "Maestras del nuevo milenio", se encuentran desarrollando su trabajo de investigación nominado "Clima institucional y desempeño docente en la RED educativa "Maestras del nuevo milenio" Villa Rica - Oxapampa 2018", en la cual aplicaron su cuestionario con las docentes participantes en el presente año, demostrando empatía y responsabilidad.

Se expide la presente constancia a pedido de las solicitantes para los fines que consideren convenientes.

Villa Rica 10 de julio del 2018.



Carmen Cervantes Jaime
Coordinadora RED "MNM"

1%

04351453_M_RUIZ_ARANDA_SONIA_ROSA_-
_VEGA_PEREZ_ELBA_LOURDES.doc

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

17%

1%

0%

INDICE DE SIMILITUD FUENTES DE
INTERNET

PUBLICACIONES
DEL

TRABAJOS

8 repositorio. ucm.edu.co:8080

1 dialnet.unirioja.es
Fuente de Internet

1%

2 www.ucursos.cl
Fuente de Internet

1%

3 repositorio.upao.edu.pe
Fuente de Internet

1%

□ repositorio.unheval.edu.pe
Fuente de Internet

1%

5 www.mineduc.cl
Fuente de Internet

1%

6 dspace.unitru.edu.pe
Fuente de Internet

1%

7 uteq.edu.mx
Fuente de Internet

1%

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS
ACADÉMICOS DE LA UCV.

Yo, Rafael CHAMORRO MEJÍA, Docente de asesoramiento y elaboración de tesis de Maestría Oxapampa 2018, de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Clima institucional y desempeño docente en la RED educativa “Maestros líderes del milenio” Villa Rica Oxapampa 2018** de los estudiantes RUIZ ARANDA SONIA ROSA y VEGA PÉREZ ELVA LOURDES, he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **17 %** verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con toda las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Oxapampa 30 de Julio de 2018



UCV
Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV

DNI. 19893813