



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TESIS

Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas rurales de nivel primario, RED “La Esperanza”, Oxapampa, Pasco-2016.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
DOCTOR EN EDUCACION**

AUTOR:

Mg. Zevallos Sulca, Edwin Jaime

ASESORA:

Dra. Calvo Gastañaduy, Carola Claudia

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2016

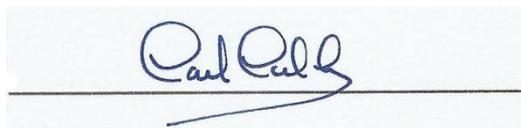
Página del jurado

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Enrique Máximo', is written above a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Dr. Enrique Máximo, Gutiérrez Rodolfo
Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rodolfo Palomino Zegarra', is written above a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Dr. Rodolfo Javier, Palomino Zegarra
Secretario

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carola Calvo', is written above a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Dra. Carola Claudia Calvo Gastañaduy
Vocal.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi querida madre Filomena y en memoria a mi querido padre Gumercindo por la buena formación.

A mi esposa Ida, a mis hijos Edwin y Maryori que son motor de mi vida para recorrer el objetivo trazado.

Edwin

AGRADECIMIENTO

Elevo mi profundo agradecimiento al Dr. Ing. César Acuña Peralta promotor de la Universidad “CÉSAR VALLEJO”, por darme la oportunidad de realizar mis estudios de doctorado.

A los distinguidos doctores que me brindaron sus conocimientos y experiencias a lo largo de un año y medio.

De manera particular expreso mi profundo agradecimiento a mi asesora Dra. Calvo Gastañaduy, Carola Claudia, quien ha brindado sus amplias experiencias en el desarrollo del presente trabajo.

A los docentes de Postgrado, por el valioso apoyo profesional brindado al validar los instrumentos de investigación.

A los Directivos de la Escuela de Postgrado – doctorado de la sede Trujillo.

Finalmente, no puedo concluir sin agradecer a mis colegas de la RED la Esperanza, por su valiosa colaboración en la encuesta, a todos ellos mi profunda gratitud.

Edwin

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR; pongo en disposición el presente Trabajo de Investigación: Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas rurales de nivel primario, RED “La Esperanza”, Oxapampa, Pasco-2016, con el propósito de optar el grado de doctor en esta casa superior de estudios.

El presente trabajo se apoya en los lineamientos del método científico y se espera, pues, que llegue a cumplir de manera cabal con los requisitos del protocolo del informe de tesis que ha planteado esta casa de estudios y se le dé la valoración respectiva.

En sus dimensiones: Identidad Institucional, relaciones interpersonales, dinámica institucional, preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela la comunidad y desarrollo profesionalidad.

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Doctor en Educación; esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

Contenidos

Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract summary	xii
I.-INTRODUCCION	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2 Trabajo previos	18
1.2.1 Antecedentes internacionales	18
1.2.2 Antecedentes nacionales	21
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1 Bases teóricas del clima institucional	24
1.3.2 Bases teóricas del desempeño docente	27
1.4 Formulación del problema	30
1.4.1 Problema general	30
1.4.2 Problema específico	31
1.5 justificación	32
1.6 Hipótesis	35
1.6.1 Hipótesis general	35
1.6.2 Hipótesis específicos	35
1.7 Objetivos	36
1.7.1 Objetivo general	36
1.7.2 Objetivos específicos	36
II. METODO	37

2.1	Diseño de investigación	37
2.2	Operacionalización de variables	38
2.3	Población y muestra	40
2.3.1	Población	40
2.3.2	Muestra	41
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos técnica de fichaje.	42
2.5	Métodos y análisis de datos	45
2.6	Aspectos éticos	45
III.-RESULTADOS		46
3.1	Descripción	46
3.2	Resultado de las variables clima institucional	46
3.3	Resultado de las variables desempeño docente	47
3.4	Análisis estadístico	56
3.5	Proceso de contrastación de hipótesis	57
IV	DISCUSIÓN	65
V	CONCLUSIONES	69
VI	RECOMENDACIONES	71
VII	PROPUESTA (obligatorio Doctorado)	72
VIII	REFERENCIAS	

INDICE DE TABLA

TABLA 1	VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL
TABLA 2	VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE
TABLA 3	IDENTIDAD INSTITUCIONAL
TABLA 4	RELACIONES INTERPERSONALES
TABLA 5	DINÁMICA INSTITUCIONAL
TABLA 6	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
TABLA 7	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
TABLA 8	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA LA COMUNIDAD
TABLA 9	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD
TABLA 10	DESCRIPCIÓN PORCENTUAL DE LA ENCUESTA CON RELACIÓN DE LAS VARIABLES
TABLA 11	ESTADÍSTICOS
TABLA 12	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS V1 y V2
TABLA 13	PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
TABLA 14	PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
TABLA 15	PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y PARTICIPACIÓN EN GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA EN LA COMUNIDAD
TABLA 16	PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD
TABLA 17	PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE E IDENTIDAD INSTITUCIONAL
TABLA 18	PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL DESEMPEÑO DE DOCENTE Y RELACIONES INTERPERSONALES
TABLA 19	PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL DESEMPEÑO DE DOCENTE Y DINÁMICA INSTITUCIONAL

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL
FIGURA 2	VARIABLE DEL DESEMPEÑO DOCENTE
FIGURA 3	IDENTIDAD INSTITUCIONAL
FIGURA 4	RELACIONES INTERPERSONALES
FIGURA 5	DINÁMICA INSTITUCIONAL
FIGURA 6	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
FIGURA 7	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
FIGURA 8	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA LA COMUNIDAD
FIGURA 9	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general: Establecer la relación existente entre el clima Institucional y el desempeño de docentes en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa, Pasco-2016. El tipo de estudio es correlacional, de corte transversal, porque la recolección de los datos se realiza en un solo momento, en tiempo único debido la determinación del grado de correlacional existe dos variables de interés de una misma muestra. Asimismo el tipo de muestreo utilizado es probabilístico estratificado, aplicado a la muestra como técnica, se aplicó la encuesta y el instrumento, cuestionario en escala de Likert. En conclusión los resultados obtenidos de la correlación múltiple entre la variables de estudio, nos indica un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que existe una relación significativa muy alta del $-,51.5^{**}\%$ entre el clima institucional y desempeño docente encuestados perciben la identidad institucional en un nivel muy alto. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente. Los datos fueron procesados con la ayuda de los programas estadísticos SPSS. Se llegó a las conclusiones: Como se puede observar en la Instituciones Educativas de nivel primario de la RED La Esperanza 2016, existe una alta correlación entre el clima institucional y el desempeño docente.

PALABRAS CLAVE: Clima institucional, desempeño de docentes.

SUMMARY

In the present study had as general objective: establish the relationship between the institutional climate and the performance of teachers in rural educational institutions of primary level NETWORK "La Esperanza" Pasco Oxapampa-2016. The type of study is correlational, cross-cut, because the data collection is carried out in a single moment, because only time determine the degree of correlation exists two variables of interest of the same sample. The type of sampling used is also a probabilistic, stratified, applied to the sample as a technique, applied both the survey and the instrument, Likert scale questionnaire. In conclusion the results of the multiple correlation among the variables of study, tells us a rate of bilateral significance of 0.000 which is less than the level of 0.05 for this analysis, determines that there is a highly significant relationship of -, 51.5 * % between the institutional climate and teaching performance respondents perceive the institutional identity at a very high level. The following instruments were used: questionnaire institutional climate and teaching performance. The data were processed with the help of the programs statistical SPSS. The conclusions are reached: as you can see in the educational institutions of primary level of the 2016 hope NETWORK, there is a high correlation between the institutional climate and teaching performance.

KEYWORDS: Institutional climate, performance of teachers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Internacional:

El Clima Institucional, influye en una estrecha relación entre la organización y su contexto social, pero no refiere el ambiente externo sino también a las dependencias internas. (Kat D. y Katn R., 1995)

El ambiente en donde una persona desempeña su trabajo diariamente el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la relación entre el personal de la Institución Educativa e incluso la relación entre padres de familia y la comunidad varía constantemente el Clima Institucional, cuyas deficiencias es un obstáculo para el buen desempeño de la institución educativa y no poder alcanzar la calidad de servicios educativos.

Las variables causales llamadas también variable 1, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si la variable 1 se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables.

A esta medida se debe concretizar eficientemente a cualquier sujeto donde realizan sus quehaceres que le corresponden, así también donde logran sus objetivos trazados. Según: (Stoner y Freeman 1995, p. 747).

El conjunto de procedimiento se le conoce como la metodología, donde hace referencia una gama de objetivos que rigen en la investigación científica, una exposición doctrinal o tareas que requieran habilidades y conocimientos. Alternativamente se podría definir la *metodología* como el estudio de un método pertinente para un determinado objetivo de la investigación.

También podemos resaltar que no se debe llamar metodología a cualquier procedimiento, si no en la mayoría de los casos resulta demasiado amplio, siendo como usar el vocablo correcto "el método".

La metodología es una de las partes de una específicas de una investigación que precisa de una posición teórica y conduce a una selección de estrategias concretas, para realizar las tareas relacionadas con la investigación.

Asignación de funciones. Se refiere a la concentración de tareas. Lo propone como un criterio especial en nuestra institución educativa, porque delegar permite responsabilizar a los colaboradores para realizar una labor necesaria. Esto quiere decir nos permite agilizar la dinámica administrativa correcta.

La percepción, de parte de los miembros de la organización, funciona como la existencia de un ambiente de trabajo social y agradable, el grato y de buenas costumbres y relaciones son parte como entre jefes y subordinados. (Litwin y Stringer 1968).

Nacional:

Toda Institución posee su propia estructura organizativa, tamaño, forma de organización, estilo de liderazgo, características de sus miembros (profesor, directivo), comunidad en la que está integrado el propio centro educativo, los cuales le confieren un peculiar estilo de tono a la Institución, en este sentido cada institución tiene su propio clima, tan particular como la huella digital.

Un buen clima o un mal clima institucional generan consecuencias para la institución educativa a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la institución educativa, entre las consecuencias positivas se pueden mencionar las siguientes: Logros, afiliación, poder, productividad, satisfacción, adaptación, innovación, calidad de servicio educativo entre otras.

El clima institucional varia, en forma que se toman las decisiones y que en el interior se ejecutan, o como se toman las relaciones dentro y fuera de la institución.

El clima institucional a nivel nacional de las instituciones educativas se viene presentando una serie de inconvenientes con relación del clima que afectan directamente a los docentes la falta de motivación de los miembros y por ende la deficiente inducción, falta de comprensión debido a que el clima institucional no está permitiendo el desarrollo profesionalismo, viendo a esta realidad el proyecto

educativo está en marcha para poder ejecutar con las evaluaciones de docentes, mediante rúbricas y de desempeño que cumplen diariamente en sus aulas.

El desempeño docente, en las instituciones educativas de nivel primario a nivel del país, se describe como profesional en el campo educativa, profesor o licenciado, con calificaciones acreditados, debidamente garantizadas, en su calidad de agente educador del proceso educativo, esto quiere decir concretizar el derecho de los estudiantes y de la comunidad en una enseñanza estrictamente de calidad, igualdad y pertinencia. Que coadyuva con la sociedad y el Estado, a la formación integral del estudiante, esto quiere decir razón de ser de su ejercicio profesional. (Ley de Reforma Magisterial Art. 4)

Regional:

El clima institucional varia, en forma que se toman las decisiones y que en el interior se ejecutan, o como se toman las relaciones dentro y fuera de la institución.

El desempeño docente. Es la forma de cumplimiento de sus funciones por en una institución educativa, en algunos casos no permite desenvolver de manera eficiente sus quehaceres por la influencia de malos actos en la carrera. Esto quiere decir, que las labores cotidianas del docente se cumple con autonomía sin integrar en un equipo de trabajo, esto con lleva el desconocimiento de los nuevos enfoques pedagógicos de acuerdo a las rutas de aprendizaje, por lo tanto no funciona de manera Institucional.

Local:

Asignación de funciones. Se refiere a la concentración de tareas. Lo propone como un criterio especial en nuestra institución educativa, porque delegar permite responsabilizar a los colaboradores para realizar una labor necesaria. Esto quiere decir nos permite agilizar la dinámica administrativa correcta.

De esta manera en el siguiente estudio se pretende mostrar la relación existente el Clima Institucional y el desempeño de docente de las Instituciones Educativas rurales nivel primario, RED “La Esperanza” Oxapampa, siendo trascendencia en

el área educacional, en tanto el clima institucional viabiliza y acondiciona el desarrollo de la institución.

Una Institución Educativa solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar los objetivos comunes, en el presente caso los decentes de nivel primario de zona rural de RED "La Esperanza" Oxapampa. En los últimos años se han presentado gradualmente una baja en la matrícula de sus estudiantes, los padres de familia retiran a sus hijos para matricularlos en otro centro de estudios; al parecer los conflictos entre trabajadores y el deficiente servicio educativo, se traduce en la poca satisfacción del usuario.

Sin duda, existe un conjunto de causas y factores fuera de la institución educativa (económicas, sociales, culturales, políticos, históricos, etc.). Que vienen determinando este deterioro del servicio educativo, causas y factores que constituyen variables que por razones obvias escapan a nuestra voluntad o control y no podemos manejarlos.

Como también existen otros factores de carácter institucional más relevantes como el deterioro del desempeño docente que estaría relacionada directamente con el clima institucional, el conflicto, de grupos de educadores, quienes inclinan a favor y en contra del director, por lo tanto no existe una coordinación del trabajo pedagógico, porque simplemente hay una ruptura de relaciones interpersonales, la gran mayoría de los docentes se dedican a sus quehaceres particulares, solo por compromiso se cumplen a duras penas sus horas pedagógicas. Asimismo en las reuniones no llegan aún acuerdo de temas pedagógicos y mucho menos planifican o diseñan instrumentos y estrategias para superar el problema de relaciones interpersonales en la institución educativa, creando un obstáculo para realizar un trabajo en equipo; las discusiones solo están limitadas en temas intrascendentes. Tampoco no existe identidad con la Institución educativa, porque realizan sus funciones sin voluntad, la estructura organizacional es en forma verticalista, arbitrarias y autoritarias, el director no se identifica de manera forma horizontal, democrático y participativo; el director trata de dividir grupos con algunos de ellos dejando de lado al resto, por lo tanto se crea un resentimiento y, por consiguiente, no existe un buen del clima institucional

De esta manera la Institución Educativa permite compartir espacios de convivencia y trabajo colectivo constituyéndose en el escenario donde las relaciones interpersonales: profesor –profesor, profesor directivo, directivo – directivo, tienen gran relevancia por ser una comunidad donde estos se enriquecen mutuamente, y en donde en conjunto constituye el camino hacia el desarrollo.

Las interacciones interpersonales, se constituyen entonces en el motor que empuja el desarrollo de la institución, en tanto provee de la materia prima, que apunta a consolidar los grandes retos que la organización asume, y que en el trabajo mancomunado, colaborativo encuentran su mayor aliado.

Por lo tanto se pone en consideración lo expresado, se infiere el Clima Institucional una de las mayores fortalezas de una organización, si esta se ha desarrollado adecuadamente la formación de un clima en un ambiente, en caso contrario constituye una debilidad, es por ello debe precisar el clima institucional como una debilidad, o caso contrario la Institución educativa deberá iniciar acciones pertinentes de un clima favorable en bien de la institución educativa.

El Clima Institucional, es sin duda alguna es un factor primordial para el funcionamiento eficiente de una entidad pública educativa. Como también establece condiciones de mutua reciprocidad que coadyuven al logro de las metas trazadas.

El trabajo armónico entre los miembros de una Institución educativa que pertenece a nivel primario de zonas rurales RED “La esperanza” del distrito de Oxapampa, se observa que están deterioradas con deficiencias en el respeto entre docentes, y directivos, la desconfianza escaso apoyo, incumplimiento de funciones, desigualdades, usurpación de funciones, confrontaciones entre docentes, y directivos.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Hinojosa (2010) En su Tesis para optar el grado de Doctorado; *“clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres Franceses” Universidad Playa Ancha titulada, “Evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses para proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento”*. El presente estudio es tipo exploratorio-descriptivo-transversal, dado que: - No existe mucha información sobre la temática a estudiar (exploratorio) - Se busca desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características (descriptivo) - Se realiza seguimiento a un fenómeno en un tiempo definido. En la presente investigación se realizó a nivel de una población de 88 docentes que laboran en el colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, de los cuales 30 estudian en el ciclo PEP (desde nivel Medio Mayor hasta 5° año básico) y 60 en el ciclo PAI-PPV (desde 6° básico hasta IV medio). La muestra se compone 50 docentes del establecimiento, los que responden de manera anónima la presente encuesta.

URÍA (2011) En su tesis *“El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato”*. La autora llega a las siguientes conclusiones: a) Existe desconformidad de los empleados en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda. b) El desempeño laboral de los empleados públicos se ve afectado en gran parte en la aplicación del liderazgo autocrático, ya que se impide la aportación de nuevas ideas y los retiene en cierto modo a dar un valor agregado de su trabajo diario. c) Existe desmoralización en los trabajadores por la falta de estímulos de su labor por parte de los administrativos. d) El sistema de comunicación que se desarrollan actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado esto no permite fortalecer los lazos entre director y los trabajadores e) No fomentar trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta

de compromiso organizacional. f) Los directivos señalan que el desempeño laboral de sus trabajadores se encuentra en un nivel medio y no es el esperado por ellos para el cumplimiento de las metas organizacionales.

Es necesario analizar y orientar algunas alternativas que permitan desarrollar el clima organizacional de calidad y que coadyuven el incremento del desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.

Sandra (2012) en su tesis *“Relación del desempeño laboral con el clima organizacional del grupo de educación aeronáutica del comando aéreo de combate no. 1 pontificia universidad javeriana facultad de ciencias económicas y administrativas programa de administración de empresas BOGOTA, para optar grado de maestría*, el objetivo principal establecer una relación que existen entre los resultados del clima organizacional y las calificaciones de desempeño laboral en los funcionarios del GRUEA del CACOM 1 Según el estudio realizado en este cuestionario, la relación de la correlación existe entre las diferentes orientaciones precisadas en los aspectos del clima organizacional que determinan una aplicación de las medidas confiables y validas; dado que su objetivo inicial era realizar estudios de comparación entre los países para medir el clima organizacional, por lo tanto constituye tecnología válida para realizar la medición a menor escala en este aspecto el clima organizacional de las diferentes sectores socio-económicas y culturales (oficiales, suboficiales y civiles); por lo tanto cabe señalar el desarrollo del trabajo de los investigadores mediante el uso del instrumento cuestionario, demostrando que las investigaciones se han desarrollado de manera significativa podemos afirmar algunos resultados y variables tales como el rendimiento y la tasa de absentismo para ello se realizó la medición del clima organizacional del Grupo de Educación Aeronáutica del CACOM 1, captando la información respectiva mediante interrogantes aplicadas del dicho cuestionario del clima organizacional FOCUS-93 (Anexo No. 1) a una parte determinada del mundo del estudio, esto corresponde a los 24 empleados fijos, en donde la población se determina a 15 oficiales, 06 suboficiales y 03 civiles de la Fuerza Aérea Colombiana; mediante un método de recolección de datos y considerando que cada individuo del mundo tiene una posible de igualdad de ser clasificado en una muestra, por lo tanto se determina la muestra correspondiente como probabilístico de tipo aleatorio .

Subaldo (2012) *“En su tesis las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado”*. Universidad de Valencia psicología de la educación y del desarrollo humano modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios, Para optar el grado doctor. La exploración de este objetivo se trata de las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del trabajador que ordena a proponer las líneas de intervención para prevenir los efectos negativos que remarca la labor del docente a nivel personal y profesional. Asimismo en esta parte de la investigación se trata del método desarrollada en cinco partes. Por lo tanto en la primera parte se presenta el diseño metodológico como también el inicio de la justificación la selección del tema, el objetivo general y los específicos, son los paradigmas en el que se centra la investigación, las variables independientes y dependientes son analizadas mediante las hipótesis de partida. En la segunda parte se describe al contexto social y de los participantes, de una determinada población y el muestreo del estudio. La tercera parte se presenta sobre procesos de los instrumentos cualitativos y cuantitativos para recoger las informaciones y el procesamiento de los datos en este estudio la investigación así también se realizó en dos tiempos: La primera exploratoria consiste en tomar el contacto con el problema seleccionado teniendo como segunda parte que pretende analizar en los distintos tipos de estudios determinando a lo largo de la investigación. También se ha realizado un estudio diferencial mediante de una comparación y procesamiento de los resultados de las instituciones educativas públicas y privadas. Como también se empleó el programa de SPSS v. 19 (bajo licencia de la UVEG). Asimismo de los resultados obtenidos se realizó el estudio de perfil mediante análisis para relacionar los instrumentos cuantitativos y cualitativos que corresponde el desempeño docente.

Campos (2013) en su tesis *“Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios Universidad de Morelos Facultad de Educación”*, Tesis para optar el grado de Doctor en Educación, México. El objetivo 1. Evaluar el reajuste del modelo teórico alternativo que se trata de identificar las relaciones causales de las variables: clima organizacional, desempeño del liderazgo académico, satisfacción laboral y

desempeño laboral, de una determinada población de los empleados públicos. 3. Evaluar de manera descriptiva a cada variable: El clima organizacional, desempeño del liderazgo académico, satisfacción laboral y desempeño laboral. La evaluación descriptiva de cada variable, se determinará las percepciones y autopercepciones de las personas involucradas en el estudio. 4. Desarrollar un aporte de las informaciones, de las variables estudiadas de los profesionales de la DIA y de las instituciones superiores tratadas en el estudio. El tipo investigación es proceso sistemático, crítico y empírico aplicada (Hernández Sampieri et al., 2010). También es una investigación empírica cuantitativa porque, según Hernández Sampieri et al. (2010), se ofrece la posibilidad de generalizar y garantizarlos el resultado otorgando un control sobre el fenómeno desde un punto de vista del conteo y la magnitud.

En tal sentido la parte de la investigación del clima institucional y desempeño docente, de los diferentes autores nos repercuten una metodología que orienta a mi realidad comprende una misión importante para analizar las variables y contrastar el producto de la investigación, para poder hacer algunos reajustes de las actividades en bien de las variables. Como agente educador propongo algunas alternativas que realmente involucre en el quehacer de la educación en instituciones educativas rurales esto decir busca una propuesta para, coordinar y evaluar los distintos aspectos de la tarea educativa. Que propicia la formación permanente en la búsqueda de la renovación pedagógica y en todos los campos del desarrollo personal.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Baca & Reyna (2008). En su tesis para optar el grado de Magíster en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, Titulada "*El Clima Organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4to Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa N° 7096 "Príncipe de Asturias"*" Villa el Salvador, realiza un estudio experimental, nivel Descriptivo Correlacional, mediante el cual trata de establecer la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico, con una población y muestra de 110 alumnos hombres y

mujeres, los resultados encontrados permiten determinar que existe una correlación moderada entre el clima organizacional y la prueba de conocimientos, de igual modo existe correlación débil inversa altamente significativa entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos del 4to grado de secundaria de la Institución Educativa N° 7096 “Príncipe de Asturias” de Villa el Salvador”.

Bustamante & Estrella (2009) en su tesis *“Las relaciones humanas de los docentes y su influencia en el clima institucional en las instituciones educativas de Educación Inicial del distrito de Yanacancha – 2009*. Las autoras llegan a las siguientes conclusiones: 1) De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio podemos afirmar que las relaciones humanas influyen significativamente en el Clima Institucional de las instituciones educativas del distrito de Yanacancha. 2) El nivel de relaciones humanas de los docentes de educación inicial es de regular a malo, sobre todo aquellas que ya vienen trabajando juntas por varios años dentro de una misma institución, podemos afirmar que uno de los factores que ha determinado esto es la pérdida de los valores en la convivencia dentro de un grupo. 3) De acuerdo a los resultados en relación a la variable Clima Institucional, el mismo que se ve afectado especialmente por el nivel de las relaciones humanas, asimismo los docentes expresaron un nivel de importancia en los diversos subcomponentes, precisamente porque hace falta su práctica en una Institución Educativa. 4) Podemos afirmar que no existe unas buenas relaciones humanas, tampoco el Clima Institucional se ve favorecido, entonces las buenas relaciones humanas determina que el clima institucional o en todo caso unas malas relaciones es decir un deficiente clima institucional, por lo tanto no se logran las metas propuestas como organización.

Espinoza (2009) en su tesis *“Clima Organizacional entre grupos de docentes secundarios de una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana”*, en dicho estudio se llegó a los siguientes resultados: - Para la característica del género, solo se observa que las mujeres presentan una percepción con tendencia favorable hacia una sub-escala. - La característica de la edad se orienta a una diferencia a nivel sub-escalas, si no más por las

dimensiones, en el que se identifica los docentes de 30 a 40 años presentando una percepción con tendencia desfavorable hacia la segunda dimensión: Autorrealización. – Esta parte se señala la característica del grado de instrucción, por lo tanto no se diferencian en ninguna sub-escala. – Para detallar las características del estado civil, los empleados públicos solteros se evidencian percepción con tendencia favorable hacia la sub-escala Cohesión. – Asimismo sobre las características de la condición laboral, de los empleados públicos eventuales se presentan una evidencia de percepción con tendencia desfavorable hacia la sub-escala: Presión; Por lo tanto los docentes nombrados evidencian una percepción con tendencia desfavorable hacia la sub-escala Innovación y para la característica de tiempo de permanencia, los docentes con menos de 1 año de Tiempo de permanencia evidencia una percepción favorable.

Mendoza (2011), en su Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención Gestión de la Educación, titulada “La relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N°9 - Callao”, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. La investigación tuvo como la finalidad de Establecer la relación entre el comportamiento institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, diseño no experimental, instrumento de medición cuestionarios escala de Likert. Llega a una conclusión: Por lo tanto existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, los resultados obtenidos demuestra que si existe una relación entre clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao, llegando a una apreciación una correlación alta entre clima institucional y desempeño docente, por lo tanto se concluyen que al presentarse un buen clima institucional es mucho mejor el desempeño docente.

Pérez & Rivera (2013) En su tesis “clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013”, para optar el grado de magister, Universidad Nacional de la Amazonía peruana , determinar una relación entre el Clima Organizacional y la

satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013? La presente investigación es descriptiva y Correlacional, mediante conceptos analizados por Hernández y Sampieri y otros (1994). (Los aspectos metodológicos de esta Investigación, México, Mc Graw Hill, Cap. 4y5). Descriptivo, porque el propone a una descripción de acuerdo a la circunstancia de un problema. Por otra parte, también conduce a procesar una información recogida de acuerdo a sus variables de la investigación. Correlacional, porque orienta a un propósito de tomar la medida sobre la relación de las variables para llegar a una conclusión del estudio, para determinar la relación con los mismos sujetos y después procesar y analizar la correlación. La población de esta investigación está se conforma por un total de 140 trabajadores, de los regímenes 728 y 1057, representa un total de la Sede Central y de la Gerencia Regional Pucallpa de una institución el Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. Además existe el Grupo Ocupacional: Investigadores, los cuales se ausentan al momento de la encuesta de acuerdo a su cargo, para ello se procede a tomar una muestra.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Bases teóricas del clima institucional.

La variable 1 El clima institucional es un conjunto de interacciones que se generan en nuestra labor pedagógica, porque no decir en nuestra tarea educativa en conjunta esta se sitúa en un espacio-temporal. Además el clima tiene un carácter específico globalizado y está conformado teniendo en cuenta sobre elementos de la naturaleza resaltando en diversos espacios arquitectónicos, estructura física, equipamiento, las características físicas de los trabajadores de la comunidad educativa, sistema relacionados de valores de distintos grupos entre otros factores, por lo tanto el clima institucional tiene un carácter dinámico e interactivo y es susceptible de modificación (Arias, 2009).

Identidad Institucional: Se refiere al grado en que el personal de la organización se siente identificado, como una familia de su institución. También podemos definir como el sentimiento de que uno pertenece a una organización y es un miembro valioso de un equipo de trabajo. La importancia que se atribuye a ese

espíritu en general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la institución.

Relaciones interpersonales: Se refiere a la unión, la comunicación permanente, de personas con un fin común, en el marco de un proyecto educativo y que responden a las demandas de la sociedad, en un momento histórico determinado. Es la percepción por parte de los integrantes de la institución acerca de la existencia de un grato ambiente de trabajo y de óptimas relaciones sociales entre los miembros de la comunidad educativa.

Dinámica institucional: Se refiere al grado en que se produce la organización y cambio permanente en la innovación cada día la transformación educativa. Lo cual va a determinar el grado de aceptación y valoración de los usuarios.

Asimismo el cumplimiento de las normas, reglamentos y deberes establecidos en la organización y como es percibido por los miembros que convergen en ella.

Objetivos Estratégicos: Se refiere a los marcos referenciales que la institución se traza como parte de su tarea educativa y marca el camino a seguir.

Para Hidalgo M. (1996). Los objetivos presentan las siguientes características:

Claridad. Deben estar expresados en lenguaje apropiado y entenderse con facilidad.

Asimismo después de realizar una breve y detallada revisión de algunas literaturas existente sobre el Clima Institucional, nos permitimos señalar una breve descripción sobre los diversos matices de su concepto. Por lo tanto primeros estudios sobre el Clima Psicológico fueron realizados por Kurt Lewin en la década de los treinta. Además este autor introdujo el concepto de "una atmósfera psicológica, lo que podría precisar como una realidad empírica, por lo que su existencia podría demostrarla con cualquier hecho físico.

Álvarez, S. (2001:58).El autor indica de que el clima es una realidad empírica Lewin, Lippt y White en el año de 1939 diseñaron un experimento, que les permite

identificar el efecto de un determinado estilo de liderazgo (democrático, laissez y autoritario) en una determinada relación con el clima. En conclusión se surgió diferentes tipos de problemas sociales, en donde señala y comprueba de que el clima era más fuerte que las tendencias a reaccionar adquiridas previamente en la investigación.

Desslerr, G (1993:181) Mediante opinión del autor se planteó que no existe un consenso con relación significativa sobre las definiciones girando al entorno de factores organizacionales netamente objetivos, como atributos visionados tan subjetivos a una cordial de apoyo.

Martín, M. (2000:103) También el autor señala el clima Institucional como una organización que se constituye uno de los factores determinantes y facilitadores del proceso de la organización y de la gestión, asimismo de la innovación y cambio. Esto quiere decir, el ambiente donde desarrollan su labor los miembros de un colegio y a partir de ello se identifican las condiciones del clima que caracterizan a cada colegio donde se ubica.

Rodríguez, C. y Otros (2001:16). Indica este autor que el clima social de una institución educativa es la percepción que tienen los sujetos mediante una relación interpersonal que se identifican en el contexto social y escolar (a nivel del centro educativo) por lo tanto el contexto se dan en el marco de las interacciones.

Rodríguez, N. (2004:11). También se define el clima como el conjunto de características personales de una institución educativa, donde determina aquellos miembros de la institución educativa como un proceso dinámico específico que con llevan a un estilo o tono favorable o desfavorable.

Asimismo podemos expresar que un clima no distingue a simple vista pero se nota a mitad del progreso de una situación negativa pero tiene una existencia real que afecta directamente a los miembros de una organización social, a su vez el clima es el deterioro de valores en totalidad de una institución o podría ser un mejor clima mejor desarrollo.

1.3.2 Bases teóricas del desempeño docente.

La variable 2

El desempeño de los docentes del nivel primario de las instituciones educativas de zona rural, es el factor importante dentro de la Institución educativa, porque da reflejo a la comunidad educativa. Entonces el presente estudio servirá para conocer la realidad en relaciones humanas y académicas existentes en el ámbito de aplicación del mencionado estudio, y con ello se podrá buscar de alguna manera afianzar las fortalezas que se encuentren o corregir las debilidades dentro de la organización. Además se repercute sobre el Desempeño Docente y, que éste último, se traduce en un buen servicio educativo lo que generará finalmente una satisfacción en el mismo usuario. Este estudio es de suma importancia y pertinente en esta época en que las relaciones humanas son consideradas un factor importante para el desempeño de docentes con excelencia.

El desempeño dentro del clima organizacional en la educación inicial del Municipio Lagunillas. Mujica (2006). Los respectivos resultados, señalan que existe, la correlación baja positiva también no es significativa la relación entre las variables investigadas de acuerdo a la opinión de la población. Por lo tanto en conclusión se llegan a evidenciar que los docentes no se innovan para realizar tareas educativas, asimismo no existe una efectividad en el aprendizaje de los estudiantes que determina la calidad de enseñanza. También podemos definir el desempeño del docente como ineficiente en algunas ocasiones esto quiere decir que los docentes no desarrollan una personalidad profesional en una institución educativa, asimismo debemos identificar los elementos que intervienen en este clima la falta de cooperación entre trabajadores en donde demuestra poca ética, sino existe un trabajo aislado y dividido, teniendo una relación deteriorada sin tomar en cuenta la consideración a los demás integrantes, también la relación de las variables, existirá una influencia entre ambas, por lo tanto se puede identificar los deterioros tanto el clima en las instituciones Educativas Inicial donde presenta una baja correlación de las variables, esto quiere decir existe la carencia hacia un buen desempeño docente, además se observa una indiferencia en la actitud de

los miembros de la institución educativa de nivel inicial, quienes todavía no quieren ese cambio de actitud en la circunstancia de la vida.

Dimensiones de desempeño docente

En el anexo 03 del marco del buen desempeño docente, matriz de dominio, competencia y desempeños:

- Preparación y para el aprendizaje de los estudiantes

En esta dimensión se refiere a una disciplina que pretende difundir el docente como a los principios y competencias pedagógicas para desarrollar el proceso de la enseñanza, en donde se involucran los objetivos de aprendizaje y los contenidos definidos de las competencias, capacidades y los indicadores que los estudiantes requieren alcanzar durante el proceso de aprendizaje de enseñanza-aprendizaje y en ella el docente debe tener en cuenta las características de los estudiantes tales como la edad, aspectos socio culturales y sociales, psico lingüísticos y sus experiencias.

- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

En esta dimensión se involucran todos los aspectos del proceso de enseñanza que desarrollan un compromiso real de los estudiantes con sus aprendizajes. Su importancia está dada en una misión de una institución educativa.

- Desarrollar oportunidades de aprendizaje para todos sus estudiantes

- Las habilidades y destrezas del docente cabe organizar en una situación interesante y productiva para un aprendizaje formal significativo mediante una interacción y la socialización de los aprendizajes precisados.

- También se considera los saberes e intereses de los estudiantes y estrategias adecuados, para que participe activamente.

-Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Esta dimensión se constituye del entorno Lo constituye el entorno del aprendizaje es decir que involucre la escuela a la comunidad, realice el trabajo de acorde a la realidad local en donde el docente es actor que participa de acuerdo al contexto y problemática de la realidad social y los procesos de enseñanza y aprendizaje están de acuerdo las normas constructivas, creando un espacio de aprendizaje organizado y enriquecido donde se comparte y aprenden en trabajos de grupo e integrados.

- *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.*

Esta dimensión basada de acorde el buen desempeño docente se componen en un dominio asociada en una innovación categórica que progreso el docente de acuerdo a su preparación académica, para asumir una gran responsabilidad e identificar como profesional, garantizando a sus estudiantes una educación de calidad como son:

- La reflexión consciente sobre su práctica profesional.
- La conciencia del docente para innovar cada día sobre sus propias necesidades y aprendizajes
- El compromiso de participación en la formulación del PEI en las instituciones educativas involucrando con la comunidad.
- Cumplir con el compromiso del plan anual de trabajo de la institución educativa
- Auto evaluarse sus procesos de aprendizaje, para descubrir sus dificultades y superarlas, considerando las estrategias como clave.
- Realizar trabajos en equipo para formar parte constructiva del centro del trabajo y así compartir y aprender de sus colegas.

Relación entre el desempeño docente y clima institucional.

La relación de las variables en una institución educativa es importante que marchen juntas de manera positiva para captar el aprendizaje significativo de nuestros estudiantes, en la cual se requiere brindar una mejor y calidad servicios a los usuarios, Por lo tanto así el clima institucional será influyente en el desempeño docente para llevar una relación interpersonales con los miembros de la comunidad educativa y otros agentes que de nuestro contexto el clima será positivo y favorecerá al buen desempeño docente y favorecerá la calidad educativa en los rincones del país.

Teorías Pedagógicas

Algunas teorías podemos mencionar para poder reforzar nuestra investigación con apoyo de los intelectuales que han aportado algunas propuestas educativas que se ha surgido el desarrollo a lo largo de la historia y han surgido como producto de las necesidades del hombre, a partir de las cuales se lograron algunos cambios en el campo de la educación y por lo tanto detallamos de la siguiente manera:

- Teoría liberadora* de Freire (1999), Esta nos alcanza algunas consideraciones que en la educación para que los hombres actúen en el mundo para,

transformarlo y liberarla su propia historia para devenir su vida construyendo, una práctica reflexivo y la búsqueda de nuevos saberes, así también en el campo de la pedagogía, el punto oprimido debe ser liberadora para el opresor. Freyre en sus teorías plantea las ciertas condiciones que sería adecuadas para llegar a una pedagogía de la liberación con:

- La experiencia en el quehacer del docente
- En su intuición.
- En su vocación profesional como humanista.
- Al inventar sus técnicas pedagógicas

Las personas se redescubren a través de ellas que logra el proceso y constituye su conciencia para construir su propia historia.

-La teoría humanista de Peñaloza (1995) En esta teoría se realizó reformas en la educación considerando los conocimientos como un proceso que va de lo interior a lo exterior en donde las personas logra su propio esfuerzo, en donde el hombre pueda llegar a ser humano a sentirse y vivir como tal. Asimismo concibe la educación del hombre en un proceso de hominización, socialización y culturización, afirma de que: La educación en el campo amplia acepción (no como proceso que se cumple únicamente en las instituciones educativas, sino también y muchas veces preponderante en el grupo humano) por lo tanto intenta el desenvolvimiento de cada educando de acuerdo a las capacidades y características propias del ser humano. Es decir intenta que el hombre sea realmente el hombre. En tal sentido, es un proceso de hominización. (p.57)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

1.-¿Cuál es la relación que existe entre el clima Institucional y el desempeño de docentes en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa, Pasco-2016?.

1.4.2 Problemas específicos

1.-¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la **preparación para el aprendizaje de los estudiantes** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

2.-¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016?

3.-¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y la **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016?

4.- ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y el **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.?

5.-¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y la **identidad institucional** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.?

6.-¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y **las Relaciones interpersonales** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.?

7.-¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y la **Dinámica institucional** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.?

1.5. Justificación:

- Conveniencia.

Podemos precisar esta justificación como un hecho real el constante y el desarrollo en el campo de intelectual de la humanidad, que conduce a formar personas con conductas éticas, conocimientos axiológicos y habilidades.

- Relevancia Social.

Se reconoce que el clima institucional es percibido por la sociedad donde coexiste la institución, lo cual hace que el desempeño docente sea parte importante de este proceso como parte del sistema educativo y de la sociedad; lo cual influenciará positivamente en la marcha de la institución y de antemano de la sociedad que espera mucho. Además la Comunidad Educativa y el magisterio se verán favorecidos con este informe en la medida que se pueda poner en práctica todos los conocimientos adquiridos y/o servir de cultivo para otras futuras investigaciones similares.

- Implicancias prácticas:

Nos permite utilizar las diferentes técnicas de influencias y determina de acuerdo con las circunstancias, para lo cual es la mejor. Asimismo asumir los supuestos vigentes en los incentivos y la calidad total como una expresión que corresponde en equipo de trabajo, para lograr en un buen clima institucional y el desempeño de docentes.

La responsabilidad en las Instituciones educativas se debe orientarse para formar el futuro ciudadano que sea capaz afrontar situaciones de su vida cotidiana, para responder la solución de problemas también la toma decisiones, la valoración de sí mismo, como también buscar las alternativas de solución y coadyuvar la capacidad humana buscando la negociación, referente de la ética profesional y las normas vigentes en el marco de un buen clima institucional y desempeño docente.

- **Valor teórico**

En esta parte del marco a base de datos disponibles y el crecimiento de las informaciones mediante análisis de datos de una población busca reforzar las necesidades en los colegios preparándose una sociedad de alta categoría en donde que se involucren a través de una red organizada, conformando como monitores que interactúen entre sí y a través de las instituciones educativas, diversificando en el campo de desempeño, asimismo aproveche sobre la proliferación de la tecnología y la globalización en el mundo.

También aparecen las concepciones de “natura” y “cultura”. Desde un punto de vista tiene que ver sobre la realidad de un ser humano y el segundo todo aquello que produce el cambio a lo largo de su vida formando historias, como resultado es cultivar los conocimientos y así para mejorar las cualidades humanas en el campo de desempeño. Como también la naturaleza humana se presenta desde el nacimiento del ser vivo, pero los cambios se hacen a medida que va desarrollando

- **Unidad metodológica**

También podemos describir como una unidad metodológica la inteligencia y la capacidad para aprender el usuario, el método de enseñanza y las motivaciones individuales del estudiante. Por lo tanto el creciente fenómeno de la globalización y la existencia de medios de comunicación para poder difundir las responsabilidades.

Las conclusiones de nuestro trabajo permitirán que los maestros cuenten con información valiosa acerca de la importancia de cada uno, como parte de una institución educativa, y que sólo a partir de la valoración de uno podamos valorar a los demás y a nuestro entorno.

Al concluir nuestro trabajo queda demostrada la importancia de la identidad institucional, relaciones interpersonales y la dinámica institucional como factor relevante en la calidad de desempeño.

Con el resultado de este estudio buscaremos las formas de sensibilizar a los trabajadores y hacer un llamado a la reflexión para cambiar nuestras actitudes

para favorecer un buen clima institucional y llegar a desarrollar un desempeño de calidad.

Los resultados de esta investigación servirán para establecer la relación de impacto que existe entre el clima institucional y el desempeño de docentes en las instituciones educativas del área rural.

Además servirá para poder garantizar y diseñar aplicando algunos programas de mayor alcance para poder optimizar la relación entre Clima Institucional y el desempeño de docentes, asimismo con más posibilidades de éxito podemos efectuar con mayores fundamentos teóricos y prácticos.

También podemos definir la presente investigación como parte importante porque nos permite ayudar a las Instituciones públicas a afrontar la problemática social referente el desempeño docente, asimismo identificar las relaciones interpersonales y el desempeño laboral. Partiendo desde un punto vista el desempeño docente conduce al éxito a una determinada organización, por lo tanto un trabajo direccionado y democrático ayudaría a solucionar problemas de administración y pedagógico. En tal sentido, el trabajo en equipo es uno de los claves para mejorar la calidad de servicio educativo en los colegios, porque esto se conduce a la mejor administración de acuerdo a las normas y leyes, para evitar un conflicto social.

Según-Bernal, C. (2002, p.103) Justificación del problema: Tiene por objeto indicar porque se ha escogido el tema o problema planteado, considerando la importancia y utilidad que la investigación proyectada traería en situaciones de funcionalidad. Esta calidad de ambiente dentro de una institución se mide por el nivel de satisfacción de los usuarios que encuentran los miembros del trabajo en equipo juntos en ella, asimismo se orienta al clima laboral y no solo de climas humanos en general. Si no en una institución educativa que podemos llevar de manera organizada la relación, entonces el clima laboral sería positiva.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima Institucional y desempeño de docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

1.6.2 Hipótesis específicas

1.-Existe una relación significativa entre clima institucional y la **preparación para el aprendizaje de los estudiantes** en las Instituciones Educativas de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

2.-Existe una relación significativa entre el clima institucional y la **enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

3.- Existe una relación significativa entre el clima institucional y la **participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

4.- Existe una relación significativa entre el clima institucional y el **desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

5- Existe una relación significativa entre desempeño docente y la **identidad institucional** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

6.- Existe una relación significativa entre el desempeño docente y las **Relaciones interpersonales** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

7.- Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la **Dinámica institucional** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre **el clima Institucional y el desempeño de docentes** de las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

1.7.2 Objetivos específicos

1.-Determinar la relación que existe entre clima institucional y la **preparación para el aprendizaje de los estudiantes** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

2.-Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la **enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

3.-Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la **participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

4.-Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el **desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

5.-Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la **identidad institucional** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

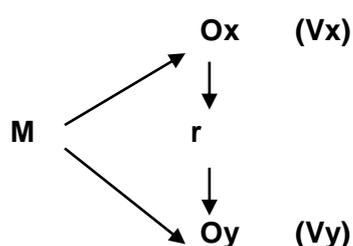
6.-Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y las **Relaciones interpersonales** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

7.-Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la **Dinámica institucional** en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.

II.- METODO

2.1 Diseño de investigación:

El diseño que emplearemos es descriptivo correlacional de corte transversal, correlacional el cual se muestra en el siguiente diagrama.



Denotación:

- M = Muestra de investigación
- Ox= Variable Clima Institucional
- Oy= Variable desempeño de docentes
- r = Relación entre variables

Tabla de frecuencia

BAREMO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS DE TAU_B DE KENDALL

$\alpha = 0,5 \ 5\% = 0.05$

a)	De 0.00 a 0.19	muy baja correlación
b)	De 0.20 a 0.39	baja correlación
c)	De 0.40 a 0.59	moderada correlación
d)	De 0.60 a 0.79	buna correlación
e)	De 0.80 a 1.00	muy buena correlación

2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima institucional (1)	El clima institucional es definido como el conjunto de interacciones y transacciones que se generan en la tarea educativa en una situación espacio-temporal. El clima tiene un carácter global y es determinado por elementos de naturaleza diversa como los espacios	V.1. La investigación es correlacional El clima institucional se medirá utilizando un cuestionario de 20 preguntas con sus respectivas alternativas, a los que se les dará un valor de 24 puntos	1. Identidad Institucional 2.-Relaciones interpersonales 3.-Dinámica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compromiso con la institución. ➤ Implicación y pertenencia ➤ Cohesión entre el personal ➤ Participación en las actividades ➤ Satisfacción por labor realizada ➤ Comunicación entre los miembros ➤ Valores e ideales que comparten ➤ Cooperación de ayuda mutua ➤ Confianza entre el personal. • Estructura 	Ordinal

	<p>arquitectónicos, estructura física, equipamiento, características personales de los integrantes de la comunidad educativa, sistema de relaciones establecido, sistema de valores de distintos grupos entre otros factores, el clima institucional tiene un carácter dinámico e interactivo y es susceptible de modificación (Arias, 2009).</p>		<p>institucional</p>	<p>respecto a la normatividad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo y supervisión • Responsabilidad y autonomía • Recompensa por el trabajo realizado 	
<p>Desempeño docente (2)</p>	<p>El Desempeño Docente se define conceptualmente como la medida de que tan eficiente y eficaz es cualquier docente para realizar las labores que le</p>	<p>El Desempeño Docente está vinculado a la gestión, pues ella implica la construcción social de las prácticas en la institución educativa.</p>	<p>1.Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 2.Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 3. Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad</p>	<p>1.Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Comprende la planificación ○ Elaboración de los materiales ○ Estrategias en la enseñanza <p>2.Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Ordinal.</p> <p>(1)Nunca</p> <p>(2)a veces</p>

	corresponden en la Institución Educativa.	Se medirá mediante un cuestionario en escala ordinal en los aspectos de sus dimensiones: Comunicación interpersonal, desempeño, metodología.	4.Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	<ul style="list-style-type: none"> ○ Comprende la conducción ○ Clima favorable ○ Uso de los instrumentos 3. Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad <ul style="list-style-type: none"> ○ Comprende la participación de gestión ○ Comunicación afectiva ○ Participación en la elaboración documentos de gestión 4.Desarrollo de la profesionalidad y la identidad <ul style="list-style-type: none"> ○ Comprende el proceso y las practicas ○ Desarrollo profesional ○ Reflexión sobre sus practicas 	(3)Siempre
--	---	--	--	--	------------

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población.

Al respecto Lerma H. (2007p.73) señala: “La población es el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presentan una característica determinada o que corresponden a una misma definición y a cuyos elementos se le estudiarán sus características y relaciones.

Nuestra población comprende a Directivos y docentes, que se encuentran laborando en las Instituciones Educativas de nivel primario de la RED La Esperanza, Oxapampa.

Tabla 4. Tamaño de la población

RED LA ESPERANZA-OXAPAMPA	Cantidad
Docentes	33
TOTAL	33

2.3.2 Muestra.

El tipo de muestreo que se ha realizado es el probabilístico, porque permite trabajar con una parte de una población y a su vez la medida que la muestra que presenta va constituyendo en sub grupo de una determinada población cumpliendo todos los elementos de una posibilidad de ser procesadas según criterio de valores. Hernández, R. (2006: 241) Este tamaño muestral fue fijado con un margen de error de 0.05 y un nivel de confianza de 0.95% utilizando la formula siguiente, donde el estimador es el porcentaje de elección de cada elemento.

$$n = \frac{z^2 NPQ}{Z^2 PQ + NE^2}$$

Donde

n=?

N= Población = 30

Z= Nivel de Confianza (95%-1.96)

E= Error permitido (5%)

P= Probabilidad de ocurrencia del evento (50%)

Q= Probabilidad de no ocurrencia (50%)

Generalmente el nivel de confianza se asume 95 al 99% (Torres 1992).

Asumimos un margen de error del 5%

95%, cuyo valor es 1.96

El nivel de precisión será 5% (100% - 95%).

La probabilidad de aciertos será 55%(50% + 5%)

y la probabilidad de fracasos será de 45% (50% - 5%)

Reemplazando los valores:

$$n = \frac{(1,96)^2 (33) (0,5) (0,5)}{(1,96)^2(0,5)(0,5) + 33(0,05)^2}$$

$$n = 30$$

Criterios de selección

Para la consideración de la muestra hemos tenido en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

Docentes de nivel primario que asisten laboran en las Instituciones Educativas de La RED La Esperanza, Oxapampa.

Para el caso de los, docentes la muestra será EXHAUSTIVO, porque contiene a toda la población, por ser menor de 50 cada población que se encuentran laborando en RED rural y la Institución Educativa es unitaria.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica del fichaje

Habiendo encontrado una ficha diseñado tipo cuestionario en donde los autores ya validaron cada dimensión con sus respectivas ítems, teniendo en cuenta la relación de las dos variables que sirvieron como precedente para desarrollar el contenido del marco teórico y a la vez nos sirvieron de base para realizar los comentarios críticos.

Validación y confiabilidad del instrumento (si corresponde)

Técnica de la encuesta

Teniendo un instrumento validado de los expertos en el tema de la investigación, relacionada de las dos variables del clima institucional y el desempeño docente, tipo cuestionario para la recolección de los datos, se aplicaron de manera personal en el lugar y de manera directa. El tiempo que llevó la recolección de datos, es decir, la aplicación de los cuestionarios fue de aproximadamente 02 días. El cuestionario se aplicó según escala de Likert:

3. Siempre

2. A veces

1. Nunca

Se aplicó el instrumento A y el instrumento B para la contrastación de las hipótesis.

En el instrumento A, las dimensiones se relacionan con la variable Clima institucional. Autor: Edgar Valdivia Vivanco “Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica”, año de publicación (2003) y capacitación en gestión a directores de instituciones educativas módulo relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú, año de publicación (2007) las dimensiones:

Identidad institucional y sus ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7

Relaciones interpersonales y sus ítems de 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14

Dinámica institucional y sus ítems 15, 16, 17, 18, 19, y 20

En el instrumento B, las dimensiones se relacionan con la variable desempeño de docentes. Autores: Héctor Valdés Veloz “El desempeño del maestro y su evaluación” fue publicado el año (2004) Ignacio Montenegro Aldana “evaluación del desempeño docente” año que publicó (2003) Plan informativo sobre instrumentos del plan piloto de evaluación del desempeño docente (2009) las dimensiones:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y sus ítems 1, 2, 3, 4, 5, y 6

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y sus ítems 7, 8, 9, 10, 11 y 12

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y sus ítems 13, 14, 15, 16, 17 y 18

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad de docente y sus ítems 19, 20, 21, 22, 23 y 24

Procedimientos de recolección de datos

RECOLECCIÓN. Consiste en recolectar datos a través de la aplicación de dos cuestionarios, una para el instrumento A (Clima institucional) y otro para el instrumento B (desempeño de docentes), con 20 y 24 ítems cada uno, según la escala de Likert.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA. Para su elaboración se seleccionó la estadística descriptiva, utilizando la frecuencia en gráficos de barras del SPSS versión 19. Estos gráficos corresponden a:

Las tres dimensiones de la variable clima institucional (Identidad institucional, Relaciones interpersonales y Dinámica institucional) y las cuatro dimensiones de la variable de desempeño de docentes (Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad).

Las dos variables estudiadas: clima institucional y desempeño de docentes.

La correlación entre las variables clima institucional y desempeño de docentes.

INTERPRETACIÓN. Se explica e interpreta los datos y cálculos obtenidos mediante el tratamiento estadístico a través del SPSS.

Para el análisis estadístico se han utilizado medidas de orden inferencial, lo que ha permitido contrastar la hipótesis general y las hipótesis específicas; para tal efecto se ha utilizado la prueba estadística.

El instrumento que se ha aplicado en la presente investigación, no tiene prueba de confiabilidad, porque tiene autor validado por los expertos

-Fuente: Gibson y sus Colaboradores (1984) Clima organizacional,

Edgar Valdivia Vivanco "Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica. Ministerio de educación.2003.

-(Fuente: Ministerio de Educación de Chile (2006) Marco para la buena enseñanza. Santiago de Chile. Héctor Valdés Veloz "El desempeño del maestro y su evaluación 2004) Ignacio Montenegro Aldana "Evaluación del desempeño docente. " 2003

2.5 Métodos de análisis de datos

Método de investigación

La investigación es hipotético deductivo, porque recoge información empírica de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, incluyendo para ello la formulación de hipótesis que se traducen en variables, las que a su vez pueden ser resultados cuantificables.

Bernal C. (2006. p.57) afirma: "El método cuantitativo se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva.

2.6 Aspectos éticos

La presente investigación se tuvo como objetivo general: Establecer la relación existente entre el clima Institucional y el desempeño de docentes en las Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED "La Esperanza" Oxapampa, Pasco-2016.

Mediante una Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED, pero que no afectan el sentido del contenido.

El trabajo se realizó con el apoyo del marco de buen desempeño docente elaborado desde el año 2009, esto quiere decir a través de la mesa de

concertación e interinstitucional de buen desempeño docente, también fue creada por iniciativa del Consejo Nacional de Educación (CNE) y también de Foro Educativo, asimismo la participación de instituciones del Estado como la defensoría del pueblo, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), bajo el convenio del SUTEP, el Colegio de Profesores, y las ONG, como también instituciones académicas y agencias de cooperación técnica. También durante los años 2010 y 2011, fue consultado a más de 1, 300 docentes en la I y II edición del Congreso Pedagógico Nacional y a 1,400 docentes, directores, padres y madres de familia y estudiantes en general, a través de diálogos organizados en 21 regiones de nuestro país.

Por lo tanto a partir del 2012, se conforma el grupo impulsor del Marco del buen desempeño docente, encargado de revisar y reordenar la propuesta. Así también, se realizó alrededor de 40 jornadas de reflexión con docentes y directivos de institutos superiores pedagógicos y universidades con facultades de Educación en el Perú.

El Marco del buen desempeño docente se produce como parte de la Política Integral de desarrollo docente, que crea políticas, programas y actividades que ayuden a desarrollar la innovación y el desarrollo del conocimiento pedagógico, así como a generar el compromiso de los docentes con su propio desarrollo profesional. Asimismo es necesario movilizar una cultura de nueva docencia para rediseñar las prácticas docentes, con una finalidad de mejorar la calidad de los aprendizajes en nuestros estudiantes del país.

III.-RESULTADOS

3.1 Descripción.

Variable 1 (Clima Institucional) Baremo

3.2. RESULTADOS DE LAS VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Puntajes y valoración de la variable del Clima Institucional de acuerdo al cuestionario aplicado a docentes de las Instituciones Educativas RED La Esperanza.

Tabla 1

VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	0	00.0	00.0	00.0
	Regular	22	73.3	73.3	73.3
	Bueno	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: información obtenida del programa SPSS.

INTERPRETACION: De los datos procesados del variable 1 apreciamos regular con 22 encuestados responden un 73% y Regular d 8 encuestados un 26.7% como último el deficiente un porcentaje de 0%.

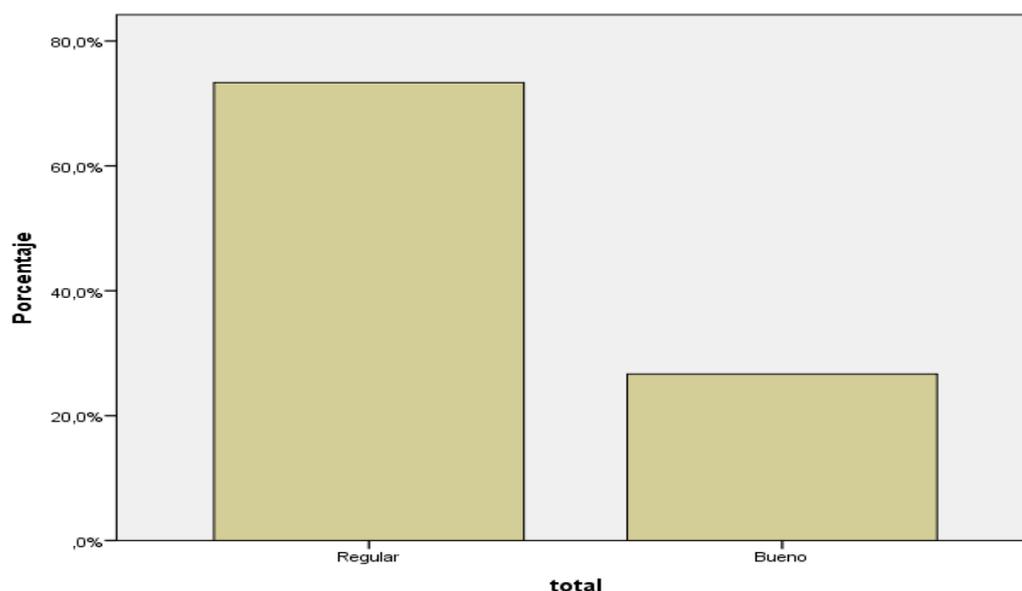


Figura 1.

Variable del clima institucional

Interpretación: De los datos procesados del variable 1 apreciamos regular con 22 encuestados responden un 73% y Regular de 8 encuestados un 26.7% como último el deficiente un porcentaje de 0%.

3.3. RESULTADOS DE LAS VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Puntaje y valoración de la variable Desempeño Docente de acuerdo al cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa de la RED La Esperanza.

Tabla 2

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	0	00.0	00.0	00.0
Válidos	Regular	26	86.7	86.7	86.7
	Bueno	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Interpretación: En esta variable los datos procesados de los 30 encuestados 26 responden a 86% regular, 4 responden 13.3 % bueno y 0 responden 0% de deficiente.

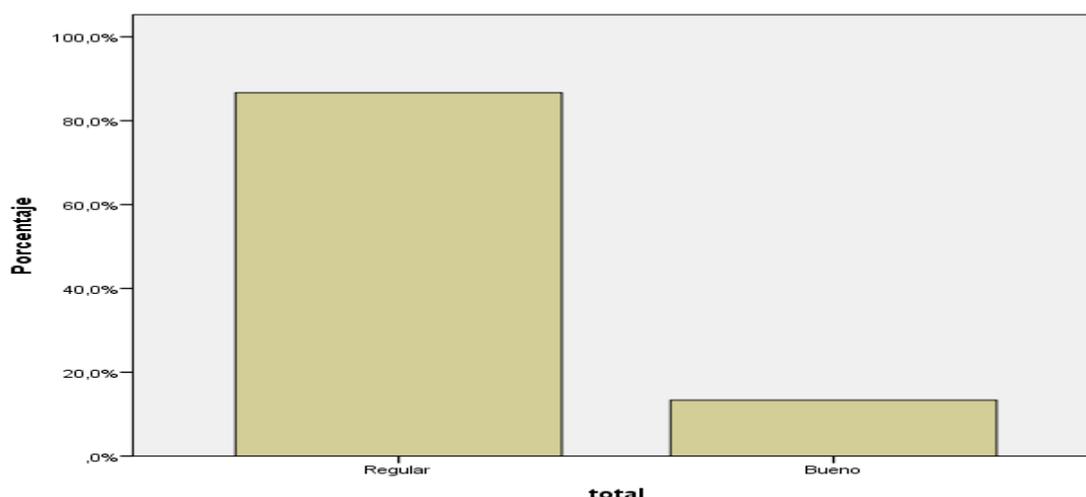


Figura 2.

Variable del desempeño docente

INTERPRETACION: En esta variable los datos procesados de los 30 encuestados 26 responden a 86% regular, 4 responden 13.3 % bueno y 0 responden 0% de deficiente.

Tabla 3.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE 1

Identidad Institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	4	13.3	13.3	13.3
	Regular	18	60.0	60.0	73.3
	Bueno	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

INTERPRETACION: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 18 responden a 60% regular, 8 responden 26.7% bueno y 4 responden a 13.3% de deficiente.

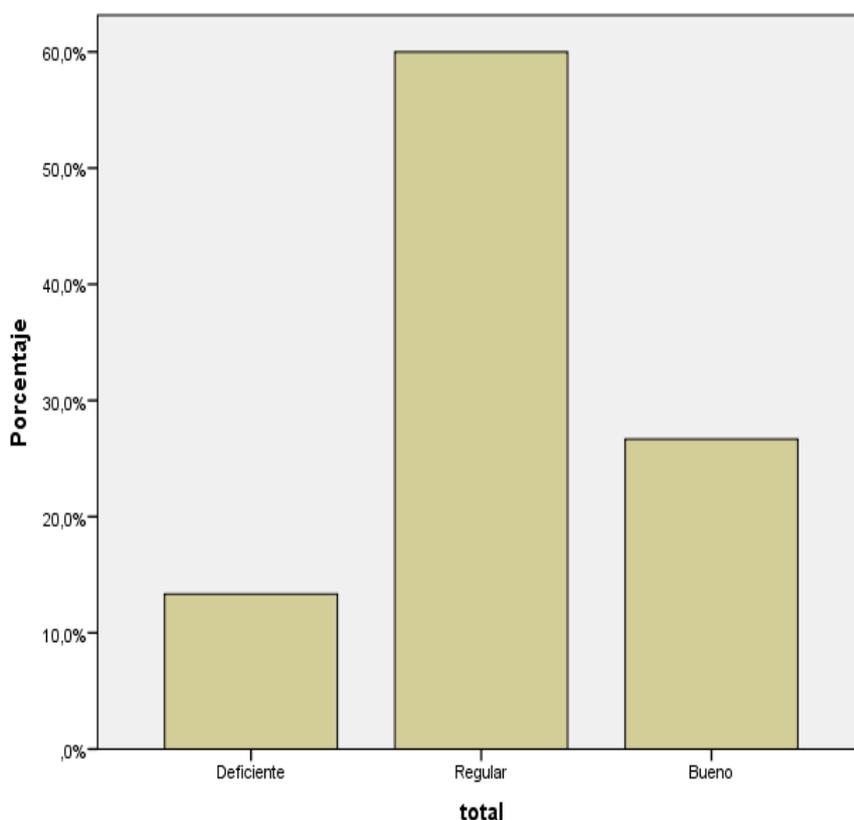


Figura 3.

Identidad institucional

INTERPRETACION: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 18 responden a 60% regular, 8 responden 26.7% bueno y 4 responden a 13.3% de deficiente.

Tabla 4

Relaciones Interpersonales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	3	10.0	10.0	10.0
	Regular	15	50.0	50.0	60.0
	Bueno	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Interpretación: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 15 responden a 50% regular, y 12 responden 40% bueno y 3 responden a 10% deficiente.

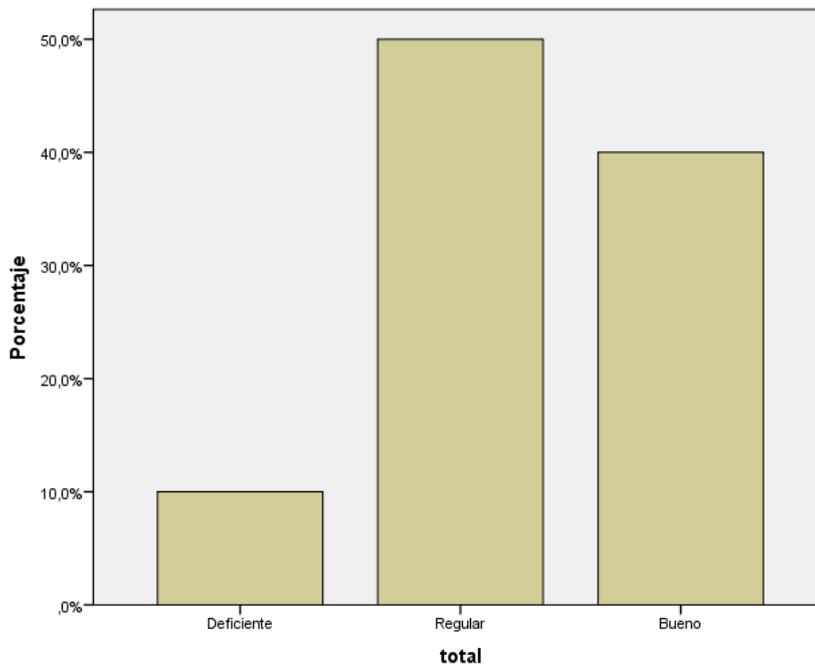


Figura 4

Relaciones interpersonales

Interpretación: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 15 responden a 50% regular, y 12 responden 40% bueno y 3 responden a 10% deficiente.

Tabla 5.

Dinámica Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	30	100.0	100.0	100.0

Interpretación: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 30 responden a 100% de regular, 0 responden 0% bueno y 0 responden 0% de deficiente.

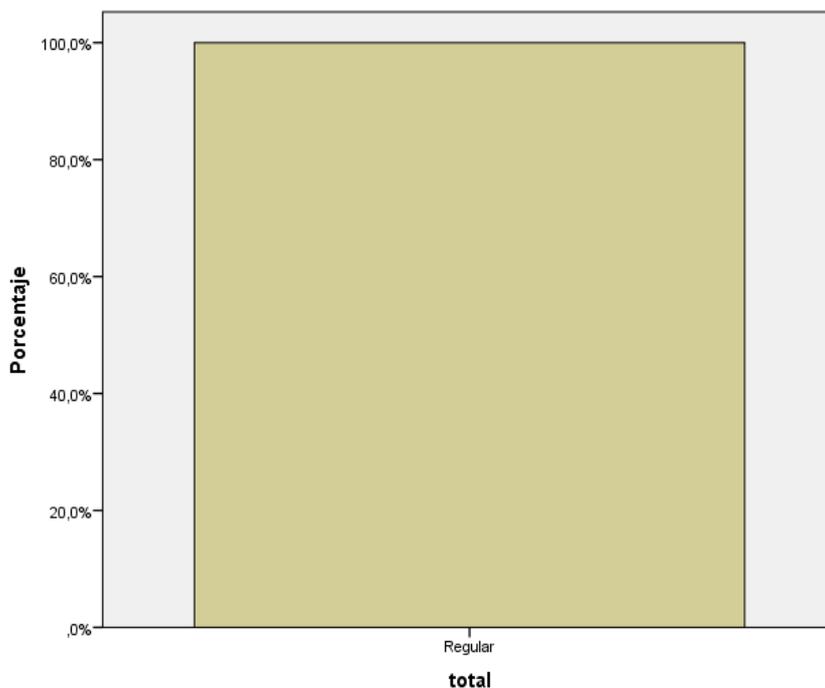


Figura 5.

Dinámica institucional

Interpretación: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 30 responden a 100% de regular, 0 responden 0% bueno y 0 responden 0% de deficiente.

Tabla 6.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE 2

1.-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	9	30.0	30.0	30.0
	Regular	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Interpretación: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 21 responden a 70% regular, 9 responden 30% deficiente y 0 responden a 0% bueno.

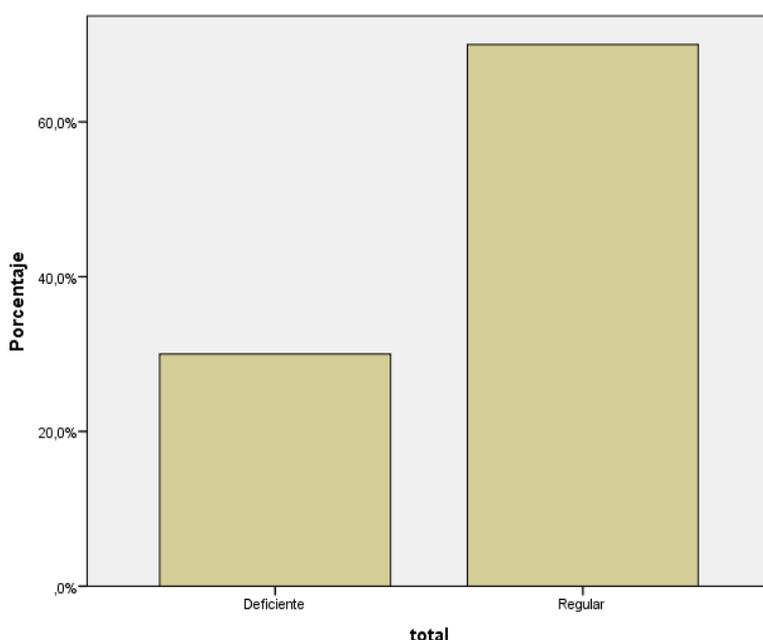


Figura 6.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Interpretación: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 21 responden a 70% regular, 9 responden 30% deficiente y 0 responden a 0% bueno.

Tabla 7.

2.-Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	23	76.7	76.7	76.7
	Regular	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Interpretación: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 7 responden a 23% regular, 23 responden 76.7% deficiente y 0 responden a 0% bueno.

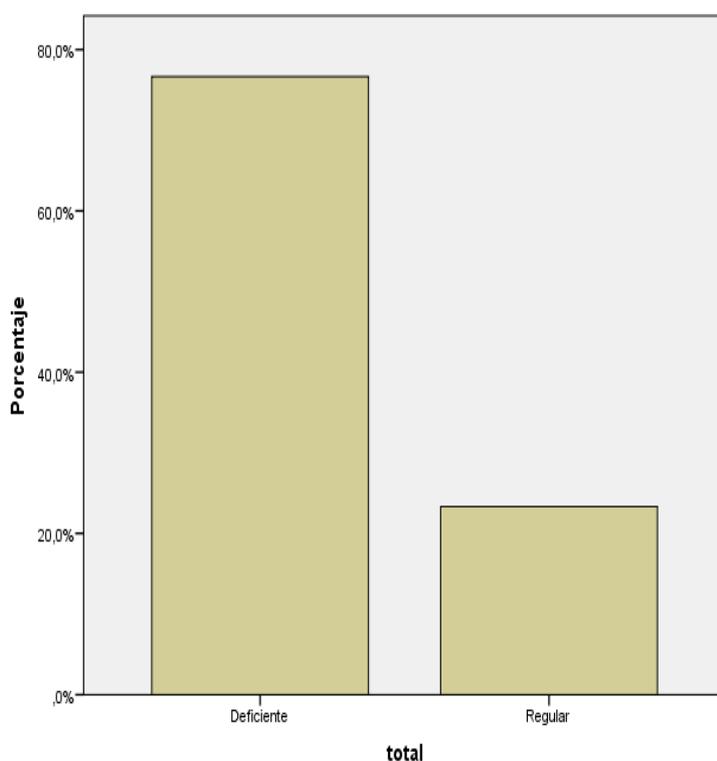


Figura 7.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Interpretación: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 7 responden a 23% regular, 23 responden 76.7% deficiente y 0 responden a 0% bueno.

Tabla 8.

3.-Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	30	100.0	100.0	100.0

Interpretación: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 30 responden a 100% regular, 0 responden 0% deficiente y 0 responden a 0% bueno.

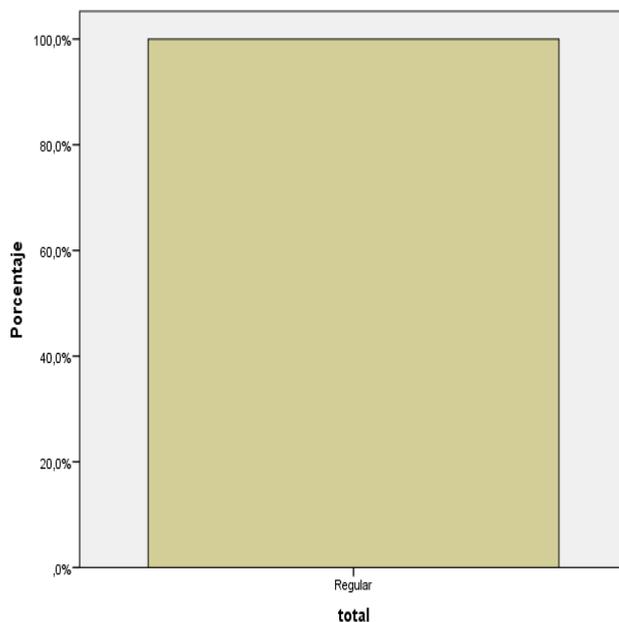


Figura 8

Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad

Interpretación: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 30 responden a 100% regular, 0 responden 0% deficiente y 0 responden a 0% bueno.

Tabla 9.

4.-Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	9	30.0	30.0	30.0
	Regular	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Interpretación: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 21 responden a 70% regular, 9 responden 30% deficiente y 0 responden a 0% bueno.

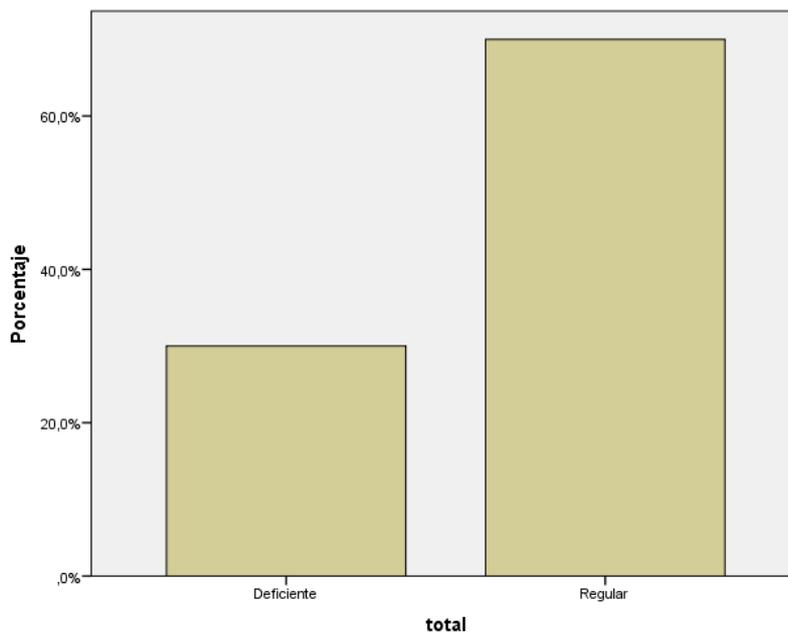


Figura 9.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

Interpretación: En esta DIMENSIÓN los datos procesados de los 30 encuestados 21 responden a 70% regular, 9 responden 30% deficiente y 0 responden a 0% bueno.

Tabla 10.*Descripción porcentual de la encuesta con relación de las variables*

Relación		signo	Correlación	Porcentaje
Clima Institucional	Desempeño docente	negativo	alta	-0,515
Clima institucional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	negativo	alta	-0,044
Clima institucional	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	negativo	alta	-0,550
Clima institucional	Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad	negativo	alta	-0,424
Clima institucional	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	negativo	alta	0,017
Desempeño docente	Identidad institucional	positivo	alta	-0,078
Desempeño docente	Relaciones interpersonales	negativo	alta	-0,515
Desempeño docente	Dinámica institucional	negativo	alta	-0,581

Fuente: encuesta consolidada de uno.

3.4 ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

Tabla 5. Descripción estadística sobre Clima Institucional y desempeño docente.

Tabla 11.

		Estadísticos				
		IDENTIDAD INSTITUCIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES	DINAMICA INSTITUCIONAL	CLIMA INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
N	Válidos	30	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	14,43	15,07	13,67	43,17	46,10
	Mediana	14,00	15,50	14,00	44,00	46,00
	Desv. típ.	2,596	2,243	1,322	4,669	2,454
	Varianza	6,737	5,030	1,747	21,799	6,024
	Mínimo	10	11	12	35	42
	Máximo	18	18	16	49	53

Fuente: programa de spss

Interpretación:

1.- **Identidad institucional.** El puntaje promedio obtenido en Relación identidad institucional es de 14 puntos con puntajes mínimos y máximos de 10 y 18 puntos respectivamente.

2.- **Relaciones Interpersonales.** El puntaje promedio obtenido en relaciones interpersonales es de 15 puntos con puntajes mínimos y máximos de 11 y 18 puntos respectivamente.

3.- **Dinámica Institucional.** El puntaje promedio obtenido en dinámica institucional es de 13 puntos con puntajes mínimos y máximos de 12 y 16 puntos respectivamente.

4.- **Clima Institucional.** El puntaje promedio obtenido en clima institucional es de 43 puntos con puntajes mínimos y máximos de 35 y 49 puntos respectivamente.

5.- **Desempeño docente.** El puntaje promedio obtenido en calidad del servicio educativo es de 46 puntos con puntajes mínimos y máximos de 42 y 53 puntos respectivamente.

3.5. Proceso de contrastación de hipótesis.

A. Hipótesis general.

I: Planteo de hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y Desempeño docente de las instituciones educativas de nivel primario de la RED la Esperanza.

Ha: Existe una relación significativa entre el clima institucional y Desempeño de docente de las instituciones educativas de nivel primario de la RED la Esperanza.

II. Correlaciones.

Decisiones para seleccionar el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall.

- Es un problema de Asociación
- V1: Clima institucional
- V2 :Calidad del servicio educativo

2 variables medidas a nivel ordinal

Ho: $r_{xy} = 0$

Ha: $r_{xy} \neq 0$

- Prueba estadística: coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall
- Nivel de significancia $\alpha = 0.5 \quad 5\% = 0.05$
- Regla de decisión: Sí $p < 0.05$, entonces rechazar Ho.

Tabla 12.

CONTRASTACION DE HIPOTESIS DE V1 y V2

		Correlaciones	
		V1	V2
Tau_b de Kendall	V1	1,000	-,515**
			,000
		30	30
		-,515**	1,000
V2		,000	.
		30	30

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

Interpretación.

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; si existe una relación lineal entre clima institucional y Desempeño docente, siendo la correlación alta ($0.6 < r < 0.8$) -0,515% y directamente proporcional (tiene signo negativo).

B. Hipótesis específica 1.

I: Planteo de hipótesis.

Ho: No existe una relación significativa entre la identidad institucional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel primario de la RED la Esperanza.

Ha: Existe una relación significativa entre la identidad institucional y Desempeño docente de las instituciones educativas de nivel primario de la RED la Esperanza.

I. Correlaciones.

Decisiones para seleccionar el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall

- Es un problema de Asociación.
- Dx1: Identidad institucional.
- Vy : Desempeño docente.

2 variables medidas a nivel ordinal.

Ho: $r_{xy} = 0$

Ha: $r_{xy} \neq 0$

- Prueba estadística: coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall
- Nivel de significancia $\alpha = 0.05$.
- Regla de decisión: Sí $p < 0.05$, entonces rechazar Ho.

Tabla 13.

Prueba de hipótesis del clima institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

			Clima institucional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Tau_b de Kendall	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1.000	-.044
		Sig. (bilateral)		.764
		N	30	30
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	-.044	1.000
		Sig. (bilateral)	.764	
		N	30	30

Fuente: del programa SPSS

Interpretación

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis alterna; si existe una relación lineal entre Clima institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, siendo la correlación alta ($0.4 < r < 0.6$) -0,044% y directamente proporcional (tiene signo negativo).

C. Hipótesis específica 2.

I: Planteo de hipótesis.

Ho: No Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel primario de la Red la Esperanza.

Ha: Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel primario de la RED la Esperanza.

II. Correlaciones.

Decisiones para seleccionar el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall

- Es un problema de Asociación
- Dx2: Relaciones interpersonales
- V2 :Desempeño docente

2 variables medidas a nivel ordinal.

Ho: $r_{xy} = 0$

Ha: $r_{xy} \neq 0$

- Prueba estadística: coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall
- Nivel de significancia $\alpha = 0.05$.
- Regla de decisión: Sí $p < 0.05$, entonces rechazar H_0 .

Tabla 14.

Prueba de hipótesis del clima institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

			Clima institucional	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Tau_b de Kendall	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1.000	-.550
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	-.550	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

Fuente: del programa SPSS.

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

Interpretación.

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; si existe una relación lineal entre Clima institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, siendo la correlación alta ($0.5 < r < 0.05$) -0,550**% y directamente proporcional (tiene signo negativo).

D. Hipótesis específica 3

I: Planteo de hipótesis.

H₀: No Existe una relación significativa entre la dinámica institucional y Desempeño docente de las instituciones educativas de nivel primario de la RED la Esperanza.

Ha: Existe una relación significativa entre la dinámica institucional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel primario de la RED la Esperanza.

III. Correlaciones.

Decisiones para seleccionar el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall.

- Es un problema de Asociación.
- Dx3: Dinámica institucional.
- V2 : Desempeño docente.

2 variables medidas a nivel ordinal.

Ho: $r_{xy} = 0$

Ha: $r_{xy} \neq 0$

- Prueba estadística: coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall.
- Nivel de significancia $\alpha = 0.05$.
- Regla de decisión: Sí $p < 0.05$, entonces rechazar Ho.

Tabla 15.

Prueba de hipótesis del clima institucional y participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad

			Clima institucional	Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad
Tau_b de Kendall	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1.000	-.424
		Sig. (bilateral)		.006
		N	30	30
	Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad	Coeficiente de correlación	-.424	1.000
		Sig. (bilateral)	.006	
		N	30	30

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

Fuente: del programa SPSS.

Interpretación:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación lineal entre Clima institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad, siendo la

correlación alta ($0.5 < r < 0.05$) -0,424% y directamente proporcional (tiene signo negativo).

D. Hipótesis específica 4

I: Planteo de hipótesis.

Tabla 16.

Prueba de hipótesis del clima institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad

			Clima institucional	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad
Tau_b de Kendall	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1.000	.017
		Sig. (bilateral)		.910
		N	30	30
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad		Coefficiente de correlación	.017	1.000
		Sig. (bilateral)	.910	
		N	30	30

Fuente: del programa SPSS.

Interpretación

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación lineal entre Clima institucional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad, siendo la correlación alta ($0.5 < r < 0.05$) 0,017% y directamente proporcional (tiene positivo).

D. Hipótesis específica 5

I: Planteo de hipótesis

Tabla 17.

Prueba de hipótesis del desempeño docente e identidad institucional

			Desempeño docente	Identidad institucional
Tau_b de Kendall	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	-.078
		N	30	30
	Identidad institucional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.078	1.000
		N	30	30

Fuente: del programa SPSS

Interpretación:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación lineal entre desempeño e identidad institucional, siendo la correlación alta ($0.5 < r < 0.05$) -0,078% y directamente proporcional (tiene signo negativo).

D. Hipótesis específica 6

I: Planteo de hipótesis.

Tabla 18.

Prueba de hipótesis del desempeño docente y relaciones interpersonales

			Desempeño docente	Relaciones interpersonales
Tau_b de Kendall	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	-.515
		N	30	30
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.515	1.000
		N	30	30

Fuente: del programa SPSS

Interpretación

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación lineal entre desempeño y Relaciones

interpersonales, siendo la correlación alta ($0.5 < r < 0.05$) -0,515% y directamente proporcional (tiene signo negativo).

D. Hipótesis específica 7

I: Planteo de hipótesis.

Tabla 19.

Prueba de hipótesis del desempeño docente y dinámica institucional

			Desempeño docente	Dinámica institucional
Tau_b de Kendall	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1.000	-.581
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	Dinámica institucional	Coefficiente de correlación	-.581	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

Fuente: del programa SPSS

Interpretación

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación lineal entre desempeño docente y Dinámica institucional, siendo la correlación alta ($0.5 < r < 0.05$) -0,581% y directamente proporcional (tiene signo negativo).

IV.- DISCUSIÓN

- Al inicio de la investigación me propuse lograr el objetivo general de determinar la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de la zona rural de nivel primario de la RED La Esperanza – Oxapampa 2016.

Realizando la ubicación en la tabla de Tau_b de Kendall podemos afirmar que si existe relación directa entre el Clima Institucional y la Desempeño Docente en las Instituciones educativas de la zona rural de nivel primario de la RED La

esperanza, teniendo como el resultado de $r = -0,515$ que nos indica una correlación alta

Los resultados de variables y dimensiones:

- La relación del clima institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes es alta $-0,044\%$ si existe una relación significativa.
- La relación del clima institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, es alta $-0,550\%$ si existe una relación significativa.
- La relación del clima institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, es alta $-0,424\%$ si existe una relación significativa.
- La relación del clima institucional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, es alta $-0,017\%$ si existe una relación significativa.
- La relación de identidad institucional y el nivel de desempeño docente, es alta $-0,078\%$ y si guarda una relación.
- Las relaciones interpersonales y el nivel de desempeño docente, es alta $-0,515^{**}\%$ y si guarda una relación significativa.
- La relación a la dinámica institucional y el nivel de desempeño docente, es alta $-0,581^{**}\%$ si guarda una relación significativa. Corroborando con las siguientes investigaciones:

Mendoza (2011), en su Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención Gestión de la Educación, titulada "La relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N°9 - Callao", Universidad San Ignacio de Loyola.

Podemos contrastar a esta investigación con relación a la investigación actual describiendo sus variables y las dimensiones son similares pero existe una diferencia en el porcentaje de los resultados sobre el clima institucional y desempeño docente teniendo como $r = -0,515$ también podemos mencionar a otro autor como:

Espinoza (2009) con la tesis titulada "Clima organizacional entre grupos de docentes secundarios de una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana".

Al contrastar con esta investigación y actual investigación podemos describir que existe una relación pero tiene una diferencia en sus dimensiones y resultados porque la $r = -0,515$ por lo tanto existe una relación significativa entre la relación sobre clima institucional y desempeño docente.

Bustamante, & Estrella, (2009) en su tesis *“Las relaciones humanas de los docentes y su influencia en el clima institucional en las instituciones educativas de Educación Inicial del distrito de Yanacancha – 2009.*

Contrastando el resultado de esta investigación son diferentes a la investigación actual, y también existen diferencias en sus dimensiones, porque al final el resultado no existe una relación significativa, por lo tanto en actual investigación existe una relación significativa entre las dos variables teniendo en cuenta la $r = -0,515$ de actual investigación.

Sandra (2012) en su tesis *“Relación del desempeño laboral con el clima organizacional del grupo de educación aeronáutica del comando aéreo de combate N°. 1 pontificia universidad Javeriana facultad de ciencias económicas y administrativas programa de administración de empresas BOGOTA, para optar grado de maestría.*

Contrastando de esta investigación con actual investigación podemos afirmar que existe una relación significativa entre clima organizacional y relaciones del desempeño laboral asimismo se coincide con actual investigación sobre clima institucional y desempeño docente pero existe la diferencia entre sus dimensiones

Se puede observar que el personal Directivo evidencia un predominio del nivel alto a nivel de las dimensiones del clima institucional (identidad institucional, relaciones interpersonales, dinámica institucional) lo cual nos hace suponer que se ha logrado consolidar un nivel de comunicación fluida entre el personal directivo y docentes.

A nivel de las dimensiones del desempeño docente educativo (Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad) también se han ubicado predominantemente en un nivel alto. Hecho que nos indica que en las instituciones educativas de nivel primario de La RED La Esperanza, se ha logrado una estrategia educacional que articule el trabajo académico que coadyuve al cumplimiento de las metas y objetivos que se han planteado. Asimismo el buen desempeño docente no han sido cubiertas, hecho que se refleja en la presunción de un desempeño regular por parte del docente; lo cual conlleva a un decrecimiento de la imagen proyectada a la comunidad por parte de las instituciones educativas de la RED estudiada.

v. CONCLUSIONES

Se llevó a cabo un estudio sobre la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de zonas rurales de nivel primario de la RED LA Esperanza se llegó a las siguientes conclusiones generales:

Variable 1 y 2

Se determinó que si existe la relación directa entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Instituciones Educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016. La correlación de Tau_b de Kendall nos arroja un resultado es de una $r = -0,515$ que nos indica una correlación alta como lo muestra en la tabla 12 esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la Hipótesis (H_a).

PRIMERO

Se Determinó la relación que existe entre clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016. Se ha obtenido como resultado la correlación de Tau_b de Kendall que podemos afirmar que si existe una relación directa, $r = -0,044$ lo que indica una correlación alta que se encuentra en la tabla 13, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

SEGUNDO

Se Determinó que si existe una relación directa entre clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas rurales de nivel primario “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016. Se ha obtenido como resultado la correlación Tau_b de Kendall que podemos afirmar que si existe una relación directa $r = -0,550$ lo que indica una correlación alta, en la tabla 14, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

TERCERO

Se Determinó la relación que existe entre clima institucional y la participación en la gestión de la escuela y la comunidad en las instituciones educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016. Se ha obtenido como resultado en la correlación Tau_b de Kendall que podemos afirmar que si existe

una relación directa $r = -0,424$, lo que indica una correlación alta como lo muestra en la tabla 15, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

CUARTO

Se Determinó la relación que existe entre clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016. Se ha obtenido como resultado en la correlación Tau_b de Kendall que podemos afirmar que si existe una relación directa $r = -0,017$ lo que indica una correlación alta como lo muestra en la tabla 16, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

QUINTO

Se Determinó la relación que existe entre desempeño docente y la identidad institucional en las instituciones educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016. Se ha obtenido como resultado en la correlación Tau_b de Kendall que podemos afirmar que si existe una relación directa $r = -0,078$ lo que indica una correlación alta como lo muestra en la tabla 17, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

SEXTO

Se Determinó la relación que existe entre el desempeño docente y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016. Se ha obtenido como resultado en la correlación Tau_b de Kendall que podemos afirmar que si existe una relación directa $r = -0,515$ lo que indica una correlación alta como lo muestra en la tabla 18, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

SEPTIMO

Se Determinó la relación que existe entre el desempeño docente y la dinámica institucional en las instituciones educativas rurales de nivel primario RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016. Se ha obtenido como resultado en la correlación Tau_b de Kendall que podemos afirmar que si existe una relación directa $r = -0,581$ lo que indica una correlación alta como lo muestra en la tabla 19, esto significa que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

1. RECOMENDACIONES:

Primera: Difundir a los directores de las Instituciones Educativas de nivel primario de la red La Esperanza, los resultados de la investigación para que fortalezcan el clima institucional, ya que esta se relaciona con el desempeño docente, que le permitirá mejorar la calidad educativa, respondiendo a los retos y exigencias del mundo globalizado.

Segunda: Recomiendo a los especialistas de educación primaria de UGEL de Oxapampa para que organicen talleres para generar un buen clima institucional y lograr un buen desempeño docentes en las aulas, como también la generación de espacios de reflexión tales como: jornada de trabajo para abordar la problemática pedagógica, como por ejemplo. Rendimiento académico del alumnado, metodología didácticas, informática, etc., involucrar al personal docente en actividades extracurriculares (feria de ciencias, campaña del medio ambiente, etc.), que permitan el intercambio de experiencias o actividades, así aspectos profesionales, los cuales resultarían muy enriquecedoras para el personal en su conjunto, ya que se sentirían valorados como parte integrante (e importante) de la institución y por ende permitirían consolidar un sentido de identidad institucional.

Tercera: Así mismo se recomienda a los directores, docentes y a la comunidad en general para compartir los espacios de convivencia, tales como: Asistir a charlas de asesoramiento, cursos sobre el desarrollo de habilidades sociales, talleres de sensibilización que permita generar espacios de reflexión encaminadas a desarrollar habilidades para mejorar las relaciones interpersonales. Resulta necesario desarrollar vínculos interpersonales de los docentes con sus alumnos y compañeros (a) de trabajo, así como en el ámbito personal para la mejora de la gestión docente, del mismo modo, adquirir habilidades para gestionar la tolerancia, la comprensión del otro, y el respeto de los otros puntos de vista y como también organizar escuela de padres.

2. PROPUESTA (Obligatorio doctorado):

PLAN DE MEJORA DE EVALUACION EDUCATIVA

DE LA RED EDUCATIVA LA ESPERANZA –OXAPAMPA- PASCO.

Doctorando:

Mg. EDWIN JAIME ZEVALLOS SULCA

OXAPAMPA – PASCO

2016

I. PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA DE EVALUACIÓN DE LA RED EDUCATIVA LA ESPERANZA –OXAPAMPA-PASCO.

II. DR: PASCO

III. DATOS INFORMATIVOS:

- DRE : PASCO
- UGEL : OXAPAMPA
- Institución Educativa : RED EDUCATIVA
- Nivel/ Modalidad : Primaria de Menores
- Responsable : Edwin Jaime ZEVALLOS SULCA
- Espacio/Ubicación I.E. :

IV. PRESENTACIÓN

La evaluación durante muchos años, siempre ha sido motivo importante de discusión por ser un componente vital en el sistema educativo peruano, por lo mismo hecho de que nuestros docentes y directivos no usan adecuadamente los instrumentos de evaluación y se desconoce en parte el propósito de una evaluación cuyo fin no solo es un proceso de medición de logros sí que va más allá, es decir interiorizarse en la parte emocional de los estudiantes.

V. INTRODUCCIÓN

La RED educativa La Esperanza, tomando en cuenta sus políticas institucionales, y conocedores de la importancia de la Evaluación Educativa, proponemos un modelo de plan de evaluación, coherente, con la política nacional, regional y local, basado con principios de igualdad sin discriminación alguna, direccionado a un nivel previsto y logros destacados, programado en tiempos oportunos y en consenso con los docentes, directivos y con la participación del CONEI.

VI. DIAGNOSTICO

1.-En la RED educativa La esperanza, hemos encontrado la siguiente problemática: en la situación de logros aprendizaje de nuestros estudiantes hay un alto porcentaje de desaprobados al culminar el año lectivo, en relación a los docentes muchos de ellos desconocen la aplicación de instrumentos de evaluación.

2.- Docentes.-del total de 33 docentes 12 docentes tiene dificultades en la aplicación de los instrumentos de evaluación lo cual implica que en el proceso de desarrollo de sesión de aprendizaje no se logra a medir el desempeño real de los estudiantes.

VII. PROBLEMAS PRIORIZADOS

- Alto porcentaje de los estudiantes desaprobados del segundo al sexto grado
- Docentes usan inadecuadamente los instrumentos de evaluación

VIII. OBJETIVOS:

6.1. Objetivo General

-**Implementar** un programa de capacitación permanente basado en nuevo enfoque de evaluación, y reducir el porcentaje los estudiantes desaprobados en la RED educativa La Red La Esperanza.

6.2. Objetivos Específicos

- Reducir porcentaje de los estudiantes desaprobados en los diferentes grados a través de capacitaciones permanentes de inducción académica.
- Capacitar a los docentes en el manejo del uso adecuado de los instrumentos de evaluación, a través de las tecnologías educativas del programa de SIAGIE y programa EXCEL.
- Concientizar y sensibilizar a los docentes sobre el clima institucional y desempeño docente en la RED educativa La Esperanza.

IX. MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley General de Educación N° 28044 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED.
- D. N. N° 050-82-E.D Reglamento del sistema de supervisión Educativa
- D.S. N° 04-83- E.D. Reglamento de Educación Secundaria de Menores
- Reglamento de Educación Básica Regular D.S. N° 013-2004-ED
- R.M. N° 0234-2005-ED, que aprueba la Directiva N° 004-2005-ED La Evaluación de los aprendizajes y su modificatoria R.M N°0387 – 2005 – ED.
- R.D. N° 010-96-ED, Normas para el desarrollo de programa de recuperación académica en centros y programas educativos de educación secundaria de menores.
- Lineamientos y estrategias Generales para la Supervisión Pedagógica. R.V.M. N°038-2009-ED

X. ALCANCE

- Dirección
- Docentes
- Estudiantes
- Padres de Familia / Comunidad

XI. LINEAMIENTO DE POLITICA QUE ORIENTE EL PROCESO DE EVALUACION DE LA RED EDUCATIVA LA ESPERANZA OXAPAMPA.

Es política de la RED educativa La Esperanza, realizar un estudio y diagnóstico de la realidad educativa sobre el manejo del clima y desempeño en relación sobre la evaluación de los estudiantes.

Se realizará la composición de un Equipo de Evaluación que este encargado de elaborar...

- Toda la comunidad educativa estará dispuesta a colaborar, contribuir en la mejora de los aprendizajes
- El docente responsable sobre la investigación del clima y desempeño docente a nivel de la RED la Esperanza, se compromete a apoyar y buscar los convenios con otros profesionales para capacitar a los docentes de la RED.
- Se monitoreara de acuerdo al mejoramiento del plan de mejora.
- Reconocimiento al Equipo de Plan de Evaluación de la RED educativa.

XII. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL MODELO DE LA EVALUACIÓN

- Coherencia
- Efectividad
- Eficiencia
- Eficacia
- Equidad
- Responsabilidad

XIII. COMPROMISOS BASICOS

El docente responsable de la investigación y la coordinación de la RED , docentes, estudiantes, padres de familia comprometidos al proceso de evaluación mediante mejora del clima escolar y desempeño docente del ámbito de educación rural del nivel primario de la RED La Esperanza-Oxapampa.

XIV. MATRIZ: EVALUACIÓN INTERNA DE LA RED EDUCATIVA.

1. PROBLEMA PRIORIZADO ¿Qué queremos cambiar?	2. META ¿Cuál es el propósito?	3. ACCIONES Y RECURSOS ¿Cómo lo vamos a realizar?	4. RESPONSABLE ¿Quién toma la iniciativa, decide y rinde cuentas?	Fecha de Inicio	5. ACTIVIDADES SEGUIMIENTO PERMANENTE ¿Avanzamos lo deseado? ¿Qué toca ajustar?	6. RESULTADOS ¿Qué cambio constatamos? ¿Estamos satisfechos?	Fecha de término
1.1. Estudiantes - -	Disminuir la tasa porcentaje de los estudiantes desaprobados.	Aplicando los instrumentos de evaluación adecuadamente, acorde al nuevo enfoque pedagógico.	Equipo directivo.	Marzo	Monitoreo permanente y acompañamiento e identifica las debilidades y fortalezas.	Mejor resultado	diciembre
1.2. Docentes - -	Capacitar a 30 docentes y directivos en el manejo adecuado de los instrumentos de evaluación.	Programar curso de capacitación en el manejo de los instrumentos de evaluación.	Equipo directivo Docentes CONEI APAFA	Marzo Ago sto	-Generar instrumentos de evaluación -Organizar el equipo de inter aprendizaje.	Docentes comprometidos con la mejora de los logros de aprendizaje.	Diciembre.
1.3. Directivos - -	Capacitar a 30 docentes directores de instituciones educativas unitarias, sobre el manejo del clima y desempeño docente.	Capacitar sobre el clima escolar y clima institucional a nivel de la Red educativa.	Docente encargado de la investigación Coordinador de la RED	Marzo abril	Programar reuniones para elaborar los instrumentos de evaluación -elaborar unidades de aprendizaje.	-Docentes preparados y conoce la aplicación de los instrumentos de la evaluación.	Diciembre
1.4. Padres de Familia / Comunidad -	Sensibilizar, charlas de normas de convivencia,	Organizando escuela de padres	La coordinación de la RED educativa	marzo	Cronograma de actividades	Mejora del clima escolar y docente y padres de familia	diciembre
1.5. Procesos de Evaluación y Monitoreo -	-Formular los instrumentos de evaluación	Talleres y asesoría personalizada	La coordinación y docente de la investigación	marzo	Seguimiento bimestrales	Mejora del aprendizaje	diciembre
1.6. Metodología /	Organizar guías a nivel	Programar cronograma	La coordinación	marzo	Supervisión por parte de	Mejora de la enseñanza	diciembre

Estrategias -	de la RED	de talleres	y docente de la investigación		la coordinación de la RED		
1.7. Infraestructura I.E. - -	Implementar con tecnologías como computadoras.	Realizar convenios con UGEL y MED.	La coordinación y docente de la investigación	marzo	monitoreo	Identidad institucional	diciembre

XV. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Trimestre 2016		
01	Monitoreo y acompañamiento	X	X	X
02	Programa de capacitación de los docentes, en el uso adecuado de los instrumentos de evaluación.	X	X	
03	Taller de GIAS	X	X	X
04	Sensibilización de los padres de familias	X		X
05				

XVI. PRESUPUESTO

N°	Rubro	Unidad medida	Costo unitario	Cantidad	Total
01	Capacitación	CURSO	1500.00	02	3000.00
	- Curso				
	- Viáticos	ESTADIA	300.00	02	600.00
	- Pasajes	PASAJES	100.00	02	400.00
02	Impresos	Copias	10.00	17	170.00
03	Refrigerio	Alimentos	20.00	17	340.00
04					

Financiamiento

El presupuesto será financiado con recursos propios de la RED educativa La Esperanza y la Municipalidad Provincial de Oxapampa

GLOSARIO (terminología a usar).

Aprendizaje directo

Monitoreo

Equipo responsable

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, S. (2001). La cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la Eficacia del Instituto de oftalmología. Tesis para optar el título de Licenciatura en Comunicación social Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Álvarez, S. (2001:58).El autor indica que; la finalidad de estudiar el clima como una realidad empírica Lewin, Lippt y White en el año de 1939 diseñaron un experimento.

Arévalo L. (2002).Clima Escolar y niveles de interacción social en Estudiantes Secundarios del Colegio claretiano de Trujillo Tesis para optar de Magíster en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Baca R. y otros (2008).En su tesis para optar el grado de Magíster en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, Titulada “El Clima Organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4to Grado de Educación Secundaria de la Institución educativa N° 7096 “Príncipe de Asturias”. Villa el Salvador.

Bustamante, H. & Estrella, T. (2009) en su tesis *“Las relaciones humanas de los docentes y su influencia en el clima institucional en las instituciones educativas de Educación Inicial del distrito de Yanacancha – 2009.*

Cabezas, D. (1985). Relaciones interpersonales, en revista Pedagogía. Centro grafico Jotas (Lima Perú).

Campos, C. (2013) en su tesis *“Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios Universidad de Montemorelos Facultad de Educación”*, Tesis para optar el grado de Doctor en Educación, México.

Cano , Y. (1991). Hacia una evaluación científica. Impgrafimag.

Cardemil O., CECILIA VENEGAS C. PABLO (CIDE) y otros. Estilos de dirección escolar, identidad y cambios movilizados por profesores participantes de un diplomado.

Chiavenato, I. (1989) Introducción a la teoría General de la Administración. México Mg Gaw – Hill Interamericana de México: S.A.

Citalic P. (2004). Nociones de imagen pública. En revista de imagen. Número 39. México.

Delgado, C. Dinámica institucional en Psicopedagogía. Psicología par la educación de padres y profesionales Disponibles Disponible en: <http://www.psicopedagogia.com/definicion/dinamica520de%20grupo>. Recuperado 15/10/2008.

Desslerr, G (1993). Organización y administración Prentice Hall Interamericana México.

Díaz K (2003). Desarrollo de la Imagen Institucional del colegio Santa María de Chorrillos a través de la planificación estratégica informe profesional para optar el título profesional de Licenciado en Comunicación Social Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Espinoza, F. (2009) en su tesis "*Clima Organizacional entre grupos de docentes secundarios de una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana*"

González, A (2003). Factores que influyen en la falta de sentido de pertenencia de los estudiantes y profesores de la escuela de comunicación social de la Universidad de Zulia (República Bolivariana de Venezuela). Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos14/investigacion-mercado/investigacion-mercado.shtml#bi>. Recuperado 15/10/2008.

Hinojosa, C. (2010) "*clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres Franceses*" Universidad Playa Ancha titulada, "*Evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses para proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento*".

Larraín, J (2001). Cuento Latinoamericano: Identidades, mundo y sujetos disponibles en: [http://www.cfg.uchile.cl/fg/semestre1/2003/cuento/modulo3/clase1 / doc/el_concepto.doc](http://www.cfg.uchile.cl/fg/semestre1/2003/cuento/modulo3/clase1/doc/el_concepto.doc) Recuperado 14/05/2009.

Lepeley, M. Gestión y calidad de Educación. Mg Graw – Hill. Interamericana. Chile.

Leucipino, D. (2001). Identidad: De lo personal al social un recorrido conceptual. Príncipe – Hall Hispanoamericana – SA México.

López J. Dinámica institucional: Resistencia al cambio Disponible en:
<http://www.Hospitalbermo.org/comunicaciones/Cr%F3nica%20%20los%20cr%Fnicos/DINAMICA%20INSTITUCIONAL.pdf>. Recuperado 15/10/2008.

Mac, A. y Otros. Satisfacción del cliente. En revista del Programa de Información Popular. Volumen XXVI Numero3, Noviembre de 1998. Maryland USA.

Martín B. (1994). *Participación y clima en el ambiente escolar. Tesis para optar el Grado de Doctor en Ciencias de la Educación*. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Educación (España). Disponible en:
http://cisne.sim.ucm.es/search*spi/Xmartin+mario+bris&searchscope=2&SORT=D/Xmartin+mario+bris&searchscope=2&SORT=D&SUBBKEY0martin%20mario%20bris/1%2c2%2c2%2cb/frameset&FF=Xmartin+mario+bris&searchscope=2&SORT=D&2%2C2%2C. Recuperado 12/05/2009.

Martin B. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. España. Disponible en: <http://www.bib.uab.es/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf>. Recuperado 14/10/2008.

Martín, M. (2000:103) También el autor indica que el Clima Institucional

Mata s. (2006). *El clima Organizacional y su relación con la prevalencia de Burnout en docentes de la facultades de Pedagogía y Cultura Físicas y Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “La Cantuta”*.

Mendoza, A. (2011), en su Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención Gestión de la Educación, titulada “La relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N°9 - Callao”, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Mirtes , V (2004:9). Ecología de las relaciones para la construcción del clima escolar. Tesis para optar el Grado de Doctor (Sau Paulo; Brasil). Disponible en: http://www.tdx.cesca.es/TESIS_UB/AVAILABLE/TDX-0721104-

Nuñez F. "Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones educativas bolivarianas de las regiones Puno y Cuzco – 2006", para obtener el grado de Maestría en Educación con mención en docencia y Gestión Educativa en la UCV. Trujillo Perú 2008.

Pérez, N Rivera, P.(2013) tesis "clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013"

Prat, M. y Soler, S. (2003). Actitudes, valores y normas en la educación física y el deporte. Inde Barcelona.

RELACIONES PÚBLICAS, publicidad, promoción: Una nueva era. Disponible en <http://www.miespacio.org/cont/inves/imagen2.htm>.

Rodrigo C. y Otros (2001: 16). En su investigación titulada "El Clima Escolar percibido por los alumnos de la Enseñanza Media", realiza un estudio descriptivo - exploratorio con la finalidad de determinar la percepción que tienen del clima en el ámbito educativo, alumnos de la enseñanza media, de cuatro centros de diferentes comunas de la Provincia de Santiago de Chile.

Rodríguez, C. y Otros (2001:16). Indica este autor que el clima social de una institución educativa

Rodríguez, N. (2004:11). También se define el clima escolar como el conjunto de características psicosociales de una institución educativa

Rodríguez G. El clima escolar en revista digital "investigación y Educación, N° 7, volumen 3" disponible en: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF.

Recuperado 17/02/2009.

Ruiz , J. (2004). En su investigación para optar el grado académico de Magíster, titulada el clima laboral y la inteligencia emocional en los trabajadores docentes y administrativos de la UNE (Lima. Perú).

Sánchez S. (2005). Influencia de la Gestión Institucional en el clima organizacional. Un estudio comparativo de tres universidades. Tesis para optar el grado académico de magíster en administración con mención en gestión empresarial. Universidad Mayor de San Marcos.

Sandra C. (2012) en su tesis "*Relación del desempeño laboral con el clima organizacional del grupo de educación aeronáutica del comando aéreo de*

combate no. 1 pontificia universidad javeriana facultad de ciencias económicas y administrativas programa de administración de empresas BOGOTA,

Sebastián H. (2005). La percepción del espacio escolar por el profesorado y su relación con el clima escolar. Tesis para optar el grado de Doctor. Hurtado, J. (2004). El manejo del marketing en el servicio educativo, en la organización educativa continental. Tesis para optar el título profesional de ingeniero Industrial. Universidad Mayor de San Marcos.

Subaldo, L. (2012) "En su tesis las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado".

URÍA, D. (2011) en su tesis "*El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*".

Warren G. (1973). Desarrollo organizacional. Su naturaleza sus orígenes y perspectivas. Fondo Educativo Interamericano. México.

Zabalza B. (2001). El clima Institucional y DOMINGUEZ G.

ANEXOS

Anexo 1

CLIMA INSTITUCIONAL

(Gibson y sus Colaboradores (1984) Clima organizacional, Edgar Valdivia Vivanco "Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica)

ENCUESTA DEL CLIMA INSTITUCIONAL PARA LOS DIRECTORES Y DOCENTES

Se está haciendo un estudio que busca relacionar el Clima Institucional con el Desempeño docentes en las Instituciones Educativas .La encuesta es anónima. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente. Te agradezco por tu colaboración

Estimada profesora lea atentamente cada pregunta y elija una de las cinco alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

3 = siempre 2 = a veces 1 =nunca

N°	Dimensión: Identidad Institucional	3 siempre	2 .a veces	1. nunca
01	Identifica con la institución educativa.			
02	Considera que existe un clima saludable en la institución educativa.			
03	Participas en las actividades educativas previstas de su institución educativa en cada momento.			
04	Mantiene un ambiente de confianza con los integrantes de la institución educativa.			
05	Se siente satisfecho por su labor realizada en su institución educativa.			
06	Los recursos y el material didáctico son suficientes en su institución educativa.			
07	Cumple una función satisfactoriamente como director encargado como docente a cargo.			
	Dimensión: Relaciones Interpersonales			
08	Existe una buena comunicación entre los miembros de su institución educativa.			
09	Practica Ud. Los valores y principios en cada momento durante el desarrollo de su labor.			
10	Practica la solidaridad con otros docentes de la RED.			
11	Existe una confianza entre los miembros de la institución educativa y docentes de la RED.			
12	Entre docentes de la RED han realizado control de la productividad y la premiación oportuna.			
13	Usted participas con puntualidad en las reuniones de la RED.			
14	Usted considera que existe una buena relación entre docentes de la RED.			
	Dimensión: Dinámica Institucional			
15	Existen normas que rigen el normal desarrollo de su institución educativa.			
16	Los especialistas cumplen con el monitoreo permanente para mejorar el nivel académico de su Institución Educativa.			
17	Cumple con la responsabilidad el quehacer educativo los docentes de su institución educativa.			

18	Existe alguna recompensa sobre el desarrollo de sus capacidades en las actividades pedagógicas.			
19	Los recursos y material didáctico son suficientes para el proceso pedagógico.			
20	Están capacitados para el manejo de algunos programas de TICS como EXCEL.			
	TOTAL			

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

DIMENSIONES POR ITEMS

Identidad Institucional 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Relaciones Interpersonales 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
Dinámica Institucional 15, 16, 17, 18, 19, 20

FICHA TÉCNICA DE CLIMA INSTITUCIONAL

Nombre de la Escala : Clima organizacional
Autora : Edgar Valdivia Vivanco "Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica
Administración : Individual o colectiva
Duración : 15 a 30 minutos aproximadamente
Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral
Significación : Nivel de percepción clima institucional y específica con relación a la Identidad Institucional, Relaciones Interpersonales, Dinámica Institucional.
Tipificación : Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa (Muestra peruana: Lima Metropolitana).
Descripción : El instrumento clima institucional fue diseñada y elaborada por Edgar Valdivia Vivanco "Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica. Ministerio de educación.2003.Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú ,2007.Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 20 ítems que exploran la variable Clima institucional.

Las tres dimensiones que se determinaron en función al análisis estadístico cuantitativo fueron los siguientes:

Estructura o Matriz de Consistencia del Instrumento

Validez de Contenido: Cuestionario del Clima Institucional para directores y docentes

Para comprobar la validez psicosomática del instrumento se comprobó la validez de contenido a través del juicio de expertos. Sobre la respuesta de los expertos se aplicó el coeficiente de la V de Aiken.

Se recurrió al criterio de 5 jueces del programa PAME y se promedió las V específicas obtenidas para los ítems y finalmente se obtuvo la V total. Para ello, se preguntó a los jueces sobre cada uno de los ítems con una pregunta general “¿El ítem sirve para medir lo que se busca medir?”

Las siguientes tablas muestran los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones y a nivel general. El “1” representa el acuerdo del juez respecto a si el ítem mide lo que pretende medir, mientras el “0” expresa desacuerdo. A continuación se presentan los resultados para el factor “**Identidad Institucional**”

Dimensión: Identidad Institucional							
Ítem	Jueces					Acuerdos	V
	1	2	3	4	5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
N=7						V TOTAL	1.00

Observamos que, de los 07 ítems que conforman el factor “**Identidad Institucional**” los 07 alcanzaron una V de 1.00, para un valor total 1.00.

A continuación se presentan los resultados para el factor “**Relaciones interpersonales**”

Dimensión: Relaciones interpersonales							
Ítem	Jueces					Acuerdos	V
	1	2	3	4	5		
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
N=7						V TOTAL	1.00

Observamos que, de los 07 ítems que conforman el factor “**Relaciones interpersonales**” los 07 alcanzaron una V de 1.00 para un valor total de 1.00.

A continuación se presentan los resultados para el factor “Dinámica Institucional”

Dimensión: Dinámica Institucional							
Item	Jueces					Acuerdos	V
	1	2	3	4	5		
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
N=6						V TOTAL	1.00

Observamos que, de los 06 ítems que conforman el factor “Dinámica Institucional” los 06 alcanzaron una V de 1.00, para un valor total de 1.

Anexo 2

DESEMPEÑO DOCENTE

ENCUESTA DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA LOS DIRECTORES Y DOCENTES

Estimada profesora lea atentamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

3 = siempre 2 = a veces 1 = nunca

N°	Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	3. Siempre	2 .a veces	1. nunca
01	Realizo la programación oportuna en cada una de las áreas.			
02	Se reúnen frecuentemente los docentes para realizar la programación oportuna de las			
03	Elabora materiales permanentes para el desarrolla de la sesión.			
04	Aplica nuevas estrategias en el desarrollo de la sesión.			
05	Los docentes preparan sus sesiones diariamente según área curricular.			
06	Me reúno cada cierto tiempo para orientar a los padres de familia de cómo debe ayudar a su hijo con sus tareas escolares.			
	Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
07	Trato de mantenerme bien preparado para cualquier duda que tengan mis alumnos.			
08	Existe un clima favorable dentro de mi aula para lograr las expectativas de la enseñanza según rutas de aprendizaje			
09	Utiliza los instrumentos necesarios según el enfoque cognitivo para potenciar las actividades culturales.			
10	Me considero un factor clave para el éxito de la organización de mis estudiantes.			
11	Me muestro honesto con mi labor como docente de la Institución Educativa.			
12	La enseñanza que imparto es acorde de a la realidad del estudiante..			
	Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad			
13	Participas en la gestión educativa involucrado a la comunidad.			
14	Existe una comunicación afectiva entre actores de la institución educativa y la comunidad.			
15	Cumple con puntualidad en la elaboración de los documentos administrativos de su institución educativa			
16	Realizo sensibilización a la comunidad educativa en actividades ambientales			
17	Prepara sus sesiones acorde a la realidad de su comunidad educativa.			
18	Realizo gestiones para cambiar la actitud entre comunidad educativa.			
	Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad.			
19	Tengo capacidad para reflexionar sobre mi labor y mejorarla.			
20	Me siento comprometido con el éxito de la institución.			
21	Me considero un docente con perfil de investigador y activo.			
22	Tomo en cuenta las nuevas estrategias de enseñanza para el logro del aprendizaje.			
23	El trabajo que se realizo está en función a métodos o planes establecidos.			
24	Utilizo recursos didácticos de MED en función de la sesión diaria.			
	TOTAL			

." (Fuente: Ministerio de Educación de Chile (2006) Marco para la buena enseñanza. Santiago de Chile. Héctor Valdés Veloz "El desempeño del maestro y su evaluación 2004) Ignacio Montenegro Aldana "Evaluación del desempeño docente. " 2003 Plan informativo sobre instrumentos del plan

piloto de evaluación del desempeño docente (2009).

DIMENSIONES POR ITEMS

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1, 2, 3, 4, 5, 6
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	7, 8, 9, 10, 11, 12
Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad	13, 14, 15, 16, 17, 18
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad.	19, 20, 21, 22, 23, 24

FICHA TÉCNICA DE DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre de la Escala : Desempeño docente

Autora : Héctor Valdés Veloz “El desempeño del maestro y su evaluación.”

Administración : Individual o colectiva

Duración : 15 a 30 minutos aproximadamente

Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral

Significación : Nivel de percepción desempeño docente y específica con relación a la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad.

Tipificación : Baremos percentilares general para muestra total, por cuestionario

Descripción : El instrumento desempeño docente fue diseñada y elaborada por Héctor Valdés Veloz “El desempeño del maestro y su evaluación.” (2004) Ignacio Montenegro Aldana “Evaluación del desempeño docente. “ 2003 Plan informativo sobre instrumentos del plan piloto de evaluación del desempeño docente (2009).Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 24 ítems que exploran la variable desempeño docente.

Las cuatro dimensiones que se determinaron en función al análisis estadístico cuantitativo fueron los siguientes:

Estructura o Matriz de Consistencia del Instrumento Validez de Contenido:

Cuestionario del Desempeño docente para directores y docentes

Para comprobar la validez psicosomática del instrumento se comprobó la validez de contenido a través del juicio de expertos. Sobre la respuesta de los expertos se aplicó el coeficiente de la V de Aiken.

Se recurrió al criterio de 5 jueces del programa PAME y se promedió las V específicas obtenidas para los ítems y finalmente se obtuvo la V total. Para ello, se preguntó a los jueces sobre cada uno de los ítems con una pregunta general “ ¿El ítem sirve para medir lo que se

busca medir?"

Las siguientes tablas muestran los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones y a nivel general .El "1" representa el acuerdo del juez respecto a si el ítem mide lo que pretende medir, mientras el "0" expresa desacuerdo. A continuación se presentan los resultados para el factor "Preparación para el aprendizaje de los estudiantes"

Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
Ítem	Jueces					Acuerdos	V
	1	2	3	4	5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
N=06						V TOTAL	1.00

Observamos que, de los 06 ítems que conforman el factor "Preparación para el aprendizaje de los estudiantes" los 06 alcanzaron una V de 1.00, **para un valor total 1.00.**

A continuación se presentan los resultados para el factor "Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes"

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
Ítem	Jueces					Acuerdos	V
	1	2	3	4	5		
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
N=06						V TOTAL	1.00

Observamos que, de los 06 ítems que conforman el factor "Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes" los 06 alcanzaron una V de 1.00, **para un valor total de 1.00**

A continuación se presentan los resultados para el factor "Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad"

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad							
Ítem	Jueces					Acuerdos	V
	1	2	3	4	5		
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1

17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
N=06						V TOTAL	1.00

Observamos que, de los 06 ítems que conforman el factor “**Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad**” los 06 alcanzaron una V de 1.00 **para un valor total de 1.00.**

A continuación se presentan los resultados para el factor “**Desarrollo de la profesionalidad y la identidad**”

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad							
Ítem	Jueces					Acuerdos	V
	1	2	3	4	5		
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
N=06						V TOTAL	1.00

Observamos que, de los 06 ítems que conforman el factor “**Desarrollo de la profesionalidad y la identidad**” los 06 alcanzaron una V de 1.00, **para un valor total de 1.00**

Anexo 3

“AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU”

Oxapampa, 15 de setiembre del 2016.

OFICIO N°025-EJZS-2016 -CRED- ESP.

SEÑOR : Lic. Nicolás Filimón PALACIOS SANCHEZ
COORDINADOR RED EDUCATIVA LA ESPERANZA.

Presente.-

ASUNTO: Solicito autorización para aplicación del instrumento de evaluación.

De mi especial consideración:

Es grato de dirigirme a Ud. Con la finalidad de saludarle muy cordialmente, a la vez de solicitarle la autorización para la aplicación del instrumento de evaluación sobre el Clima institucional y desempeño docente, instrumento que está siendo utilizado en mi tesis con título “El clima institucional y desempeño en las instituciones educativas de nivel primario de la RED La Esperanza 2016, asimismo solicito que me otorgue una constancia de la aplicación de dicha encuesta.

En este sentido, no dudo de su aceptación porque soy conocedor de su espíritu altruista e identificación con la educación, razón fundamental que me impulsa a agradecerle anticipadamente su gran colaboración.

Reiterando mi reconocimiento a tan loable gesto y sobre todo mi agradecimiento, hago propicia la ocasión para testimoniarle el sentimiento de mi distinguida consideración.

Atentamente.




Mg. Edwin Jaime ZEVALLOS SULCA
DNI 04342162

Anexo 4

“AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU”

**COORDINACION DE LA RED EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIO LA
ESPERANZA OXAPAMPA.**

CONSTANCIA

**EL QUE SUSCRIBE, EL COORDINADOR DE LA RED EDUCATIVA DE
NIVEL PRIMARIO LA ESPERANZA, OXAPAMPA, HACE CONSTAR:**

Que, el **Mg. Edwin Jaime ZEVALLOS SULCA**, solicitó a la coordinación para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos con los docentes del nivel primario, para el desarrollo de la tesis titulada: "El clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario de la RED La Esperanza Oxapampa, 2016.

Habiéndose desarrollado con normalidad se le expide el presente a solicitud del interesado.

Oxapampa, 20 de setiembre del 2016.



Lic. Nicolás Filimon PALACIOS SANCHEZ
COORDINADOR DE LA RED
LA ESPERANZA.

Anexo 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Clima Institucional y desempeño docentes de instituciones educativas rurales de nivel primaria RED “La Esperanza” Oxapampa, Pasco-2016.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>1.-GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el clima Institucional y el desempeño de docentes de las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa, Pasco-2016.</p> <p>2.-ESPECÌFICOS</p> <p>1.-¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y la <i>preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i> en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco</p>	<p>1.-GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre el clima Institucional y el desempeño de docentes de las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>2.-ESPECÌFICOS</p> <p>1.-Determinar la relación existente entre clima institucional y la <i>preparación para el aprendizaje de los aprendizajes</i> en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de</p>	<p>1.-GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima Institucional y desempeño de docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>2.-ESPECÌFICAS</p> <p>1.-Existe una relación significativa entre clima institucional y la <i>preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i> en las Instituciones Educativas de</p>	<p>INDEPENDIENTE:V1</p> <p>Clima institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>2. Identidad Institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Compromiso con la institución. ○ Implicación y pertenencia ○ Cohesión entre el personal ○ Participación en las actividades ○ Satisfacción por labor realizada <p>3. Relaciones interpersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Comunicación entre los miembros ○ Valores e ideales que comparten ○ Cooperación de ayuda mutua ○ Confianza entre el personal <p>4. Dinámica institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Estructura respecto a la normatividad ○ Monitoreo y supervisión 	<p>TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.</p> <p>Por el tipo de investigación.</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Explicativa Bernal C. (2006. p.57) afirma: “El método cuantitativo se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva”.</p> <p>1.- TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>TIPO:</p> <p>Descriptivo Correlacional</p>

<p>2016.</p> <p>2.-¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016?</p> <p>3.-¿Cuál es la relación existente entre clima institucional y la Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016?</p> <p>4.- ¿Cuál es la relación existente entre clima institucional y el</p>	<p>la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>2.-Determinar la relación existente entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>3.-Determinar la relación existente entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza”</p>	<p>nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>2.-Existe una relación significativa entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>3.- Existe una relación significativa entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza”</p>	<p>o Responsabilidad y autonomía</p> <p>o Recompensa por el trabajo realizado</p> <p>DEPENDIENTE:V2</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Dimensiones</p> <p>1.Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>o Comprende la planificación</p> <p>o Elaboración de los materiales</p> <p>o Estrategias en la enseñanza</p> <p>2.Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>o Comprende la conducción</p> <p>o Clima favorable</p> <p>o Uso de los instrumentos</p> <p>3. Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad</p> <p>o Comprende la participación de gestión</p> <p>o Comunicación afectiva</p> <p>o Participación en la elaboración documentos de gestión</p> <p>4.Desarrollo de la profesionalidad y la identidad</p> <p>o Comprende el proceso y las practicas</p> <p>o Desarrollo profesional</p>	<p>NIVEL Y DISEÑO</p> <p>Diseño: No experimental, transversal.</p> <p>2.-MÈTODO DE INVESTIGACIÒN</p> <p>La investigación es deductivo, porque recoge información empírica de la relación entre el liderazgo del director y la gestión institucional, incluyendo para ello la formulación de hipótesis que se traducen en variables, las que a su vez pueden ser resultados cuantificables.</p> <p>3.-POBLACIÒN Y MUESTRA</p> <p>Nuestra población comprende a Directivos, docentes y alumnos que se encuentran cursando en el nivel primaria las Instituciones Educativas de nivel primaria de las RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>MUESTRA</p> <p>-Constituye sub grupos.</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ficha
---	---	--	---	---

<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.?</p> <p>5.-¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y <i>la identidad institucional</i> en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.?</p> <p>6.-¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y <i>las Relaciones interpersonales</i> en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la</p>	<p>Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>4.-Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>5.-Determinar la relación existente entre el desempeño docente y la identidad institucional en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>6.-Determinar la relación existente entre el</p>	<p>Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>4.- Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>5- Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la identidad institucional en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>6.- Existe una relación significativa entre el</p>	<p>○ Reflexión sobre sus practicas</p>	<p>● Encuesta</p>
---	---	--	--	-------------------

<p>RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.?</p> <p>7.-¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y <i>la Dinámica institucional</i> en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.?</p>	<p>desempeño docente y las <i>Relaciones interpersonales</i> en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>7.-Determinar la relación existente entre el desempeño docente y la <i>Dinámica institucional</i> en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p>	<p>desempeño docente y las <i>Relaciones interpersonales</i> en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p> <p>7.- Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la <i>Dinámica institucional</i> en las Instituciones Educativas rurales de nivel primaria de la RED “La Esperanza” Oxapampa Pasco 2016.</p>		
---	---	---	--	--

	v1	v2
N <i>Válidos</i>	30	30
<i>Perdidos</i>	0	0
Media	43.17	46.10
Mediana	44.00	46.00
Moda	44	46
Desv. típ.	4.669	2.454
Varianza	21.799	6.024
Mínimo	35	42
Máximo	49	53

FRECUENCIAS

Clima institucional (v1)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 35	4	13.3	13.3	13.3
37	3	10.0	10.0	23.3
42	3	10.0	10.0	33.3
43	3	10.0	10.0	43.3
44	6	20.0	20.0	63.3
46	3	10.0	10.0	73.3
48	5	16.7	16.7	90.0
49	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Desempeño docente (v2)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 42	3	10.0	10.0	10.0
44	3	10.0	10.0	20.0
45	3	10.0	10.0	30.0
46	11	36.7	36.7	66.7
47	6	20.0	20.0	86.7
48	2	6.7	6.7	93.3
53	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

BASE DE DATOS DE VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

	item 1	ite m2	ite m3	ite m4	ite m5	ite m6	ite m7	ite m8	ite m9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	total	total cli
1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	48	3
2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	43	2
3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	37	2
4	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	44	2
5	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	42	2
6	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	49	3
7	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	46	2
8	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	44	2
9	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	48	3
10	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	35	2
11	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	35	2
12	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	48	3
13	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	43	2
14	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	37	2
15	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	44	2
16	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	42	2
17	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	49	3
18	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	46	2
19	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	44	2
20	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	48	3
21	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	35	2
22	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	35	2
23	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	48	3
24	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	43	2
25	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	37	2
26	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	44	2
27	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	42	2
28	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	49	3
29	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	46	2
30	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	44	2

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	item1	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	item2	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	item3	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	item4	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	item5	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	item6	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	item7	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	item8	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	item9	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	item10	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	item11	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	item12	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	item13	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	item14	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	item15	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	item16	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	item17	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	item18	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	item19	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	item20	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	total	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
22	totalcli	Numérico	8	0	total	{1, nunca}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

BASE DE DATOS DE VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

	ite m1	ite m2	ite m3	ite m4	ite m5	ite m6	ite m7	ite m8	ite m9	ite m10	ite m11	ite m12	ite m13	ite m14	ite m15	ite m16	ite m17	ite m18	ite m19	ite m20	ite m21	ite m22	ite m23	ite m24	total	totaldes
1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	46	2
2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	45	2
3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	46	2
4	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	47	2
5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	3	3	47	2
6	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	42	2
7	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	46	2
8	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	44	2
9	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	46	2
10	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	53	2
10	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	48	2
12	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	46	2
13	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	45	2
14	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	46	2
15	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	47	2
16	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	3	3	47	2
17	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	42	2
18	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	46	2
19	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	44	2
20	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	46	2
21	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	53	2
22	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	48	2
23	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	46	2
24	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	45	2
25	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	46	2
26	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	47	2
27	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	3	3	47	2
28	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	42	2
29	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	46	2
30	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	44	2

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	item1	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	item2	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	item3	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	item4	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	item5	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	item6	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	item7	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	item8	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	item9	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	item10	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	item11	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	item12	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	item13	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	item14	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	item15	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	item16	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	item17	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	item18	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	item19	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	item20	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	item21	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	item22	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	item23	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	item24	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	total	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
26	totaldes	Numérico	8	0	total	{1, nunca}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

DOCENTES DE LA RED "LA ESPERANZA" OXAPAMPA 2016

