



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Desempeño docente y clima institucional en las docentes de las instituciones
educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.**

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

AUTORA:

BR. MORILLOS MENDOZA KARLA

(ORCID: 0000-0001-5986-8435)

ASESOR:

MG. VILLACORTA VALENCIA HENRY

(ORCID: 000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD DE SERVICIO

TRUJILLO – PERÚ

2019

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Tello Yance Filoter
PRESIDENTE

Mg. Mendoza Giusti Rolando
SECRETARIO

Mg. Villacorta Valencia Henry
VOCAL

DEDICATORIA

A mi madre, por ser uno de los pilares más importantes en mi vida y ser mi fortaleza para seguir adelante.

A Dios por guiarme y darme fortaleza para seguir adelante en el camino de la vida.

A mis tios, por el esfuerzo y la paciencia y ser el apoyo moral hacia mi persona y el logro de este objetivo.

A mi hija por ser uno de mis motores para seguir adelante con su amor y su apoyo incondicional.

A mis tres ángeles que están en el cielo y estuvieron conmigo siempre en lo espiritual, gracias por su amor.

Karla

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas aquellas personas que con su apoyo han contribuido a la realización de la misma. En primer lugar, expreso mi agradecimiento al asesor el Mg. Henry Villacorta Valencia por su guía y apoyo incondicional, donde he podido encontrar útiles consejos.

A la directora de la I.E. N^º 1590, por su apoyo y estímulo constante de sus docentes por brindarme las facilidades.

A mi familia especialmente a mi Hija y a mi Madre por el apoyo incondicional para poder lograr esta meta profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Karla Morillos Mendoza, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Trujillo, declaro que la tesis titulada “Desempeño docente y clima institucional en los docentes de las instituciones educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019” presentada en 67 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Declaro que la tesis es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas para el presente trabajo de investigación identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a la sanción que determinan el procedimiento disciplinario.

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

Trujillo, agosto 2019


Br. Morillos Mendoza Karla
DNI: 43246030

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la Tesis titulada “Desempeño docente y clima institucional en los docentes de las instituciones educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el desempeño docente y clima institucional; en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Karla

INDICE

| | |
|--|------|
| PÁGINA DEL JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD | v |
| PRESENTACIÓN | vi |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 10 |
| II. MÉTODO | 23 |
| 2.1. Diseño de la investigación | 23 |
| 2.2. Variables, operacionalización | 23 |
| 2.3. Población y muestra | 27 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 27 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 29 |
| III. RESULTADOS | 30 |
| 3.1. Descripción de resultado | 30 |
| 3.2. Análisis de las relaciones | 33 |
| 3.3. Contrastación de Hipótesis | 35 |
| IV.- DISCUSIÓN | 38 |
| V.- CONCLUSIONES | 40 |
| VI.- RECOMENDACIÓN | 42 |
| VII. REFERENCIAS | 43 |
| ANEXOS | 48 |
| Anexo 01: Matriz de consistencia | 49 |
| Anexo 02: Instrumento de desempeño docente | 53 |
| Anexo 03: Instrumento de clima institucional | 55 |
| Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos | 57 |
| Anexo 05: Matriz de validación de la variable desempeño docente | 58 |
| Anexo 06: Matriz de validación de la variable clima institucional | 65 |
| Anexo 07: Base de Datos | 69 |

RESUMEN

La presente investigación ha tenido como objetivo principal determinar la relación entre el desempeño docente y el clima institucional. Se enmarca en las investigaciones descriptivas, correlacionales y transversales, ya que por medio de observaciones, descripción, comparación y análisis de las variables se ha establecido la correlación entre ellas. El tema del desempeño docente se analiza en función a la acción o comportamiento del colaborador que se considera importante para lograr el objetivo de la organización, la cual se puede medir en base a la competitividad del individuo y a los niveles con que contribuye a su institución, (Robbins y Coulter, 2005, p. 465).

La investigación se desarrolló en las Instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. La muestra de estudio estuvo conformada por 26 docentes la cual se obtuvo de manera no probabilística. Los datos se obtuvieron de la aplicación de instrumentos validados por expertos en el tema.

La técnica que se empleó fue la encuesta personal y el instrumento el cuestionario. Según los resultados obtenidos en la investigación existe una relación positiva entre las variables desempeño docente y el clima institucional con un nivel de correlación moderado.

Se encontró que la totalidad de las docentes (100%) consideran que el desempeño docente es bueno, el 96.15% cree que el clima institucional es bueno; finalmente, se concluye que desempeño docente y el clima institucional se relacionan significativamente con un nivel de correlación alta en las Instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019, con un coeficiente de Correlación de Spearman de 0.555 y un nivel de significancia $p = 0.003 < 0.05$.

PALABRAS CLAVES: Desempeño docente y el clima institucional

ABSTRACT

This research has had as main objective to determine the relationship between teacher performance and institutional climate. It is descriptive, correlational and cross-sectional, and the observation, description, comparison and analysis of the variables have established the correlation between them. Teaching performance is analyzed according to the action or behavior of the collaborator, which is considered important to achieve the objective of the organization, and can be measured based on the competitiveness of the individual and the levels with which he contributes to his institution, (Robbins and Coulter, 2005, p. 465).

This research was carried out in Early Childhood Education Institutions of Alto Moche, Trujillo 2019. The study sample was all 26 teachers of the institutions above mentioned and obtained in a non-probabilistic manner. Data were collected from the application of instruments validated by experts in the field.

The technique used was the interview and the instrument the questionnaire. The results obtained show a positive relationship between teaching performance and institutional climate, with a moderate level of correlation.

Thus, it was found that all teachers (100%) consider that teacher performance is good, 96.15% of them mentioned that the institutional climate is good, showing that teacher performance and institutional climate are significantly related in the Early Childhood Education Institutions of Alto Moche in Trujillo 2019, given that the Spearman Correlation coefficient of 0.555 and a level of statistical significance $p = 0.003 < 0.05$.

KEY WORDS: Teaching performance and the institutional climate

I. INTRODUCCIÓN

Hablar sobre Desempeño docente y Clima Institucional son dos variables o elementos del quehacer educativo que han sido investigados por diferentes ángulos y por diversos especialistas en muchos países del continente.

Las expectativas de la autoridad educativo, así como los estudiantes y particularmente los padres de familia en lo que es el Desempeño Docente va creciendo día a día. Por tal motivo es muy importante actualizar conocimientos sobre la relación entre Desempeño Docente y el Clima Institucional. Es por ello que decidí investigar la relación que existe entre ambas variables.

La educación se considera como el mejor capital de la humanidad si se concibe como un requisito para ingresar en atractivas fuentes de trabajo; por lo que dificultades que pudiera encontrar un estudiante al pasar por la Educación Básica Regular (EBR) y Superior harán más difícil alcanzar su futuro porvenir (Gilly, 1978). Es decir, en la medida que haya asimilado los conocimientos dependerá su ubicación en el mundo laboral: si logro alto aprendizaje tendrá mejores puestos de trabajo y mejor remunerado; de lo contrario, quedará para realizar trabajos secundarios con baja remuneración.

La tarea del docente es un gran reto que conlleva dificultades, en especial en los tiempos actuales, donde las cosas están cambiando constantemente, con muchas incertidumbres, violencia, situaciones políticas inestables y cambios imprevistos en la economía que afectan realizar una excelente labor educativa.

Sin embargo, como docente idóneo que es deberá superar cualquier obstáculo y en base a esfuerzo y dedicación deberá prepararse bien para proveer al estudiante la oportunidad de aprender, poniendo a su alcance herramientas apropiadas, inculcándole buenos principios éticos y a inspirarlo a tomar conciencia que su misión será transformar la sociedad en base a estudio y trabajo.

En nuestro caso, en los centros educativos de nivel inicial en el Alto Moche de Trujillo se aprecia una gran dedicación por parte de las docentes en dar lo mejor a sus niños estudiantes a pesar de no contar en algunos casos con los medios y materiales o infraestructura adecuada. Es de interés personal, como docente de una de estas instituciones educativas, averiguar cómo se da el desempeño docente en estos centros educativos y de qué manera se interrelaciona con el clima institucional.

En el presente estudio se ha considerado algunos estudios previos:

Juárez (2012) en su estudio: “Desempeño de los docentes en una I.E. policial de la Región Callao”, el resultado del desempeño de los docentes es similar tanto a través de la autoevaluación como de la heteroevaluación docente. Lo que quiere decir que las planas docentes de su institución en estudio poseen un nivel alto de desempeño, esto porque están participando en capacitaciones organizadas por las Unidades de Gestión Educativa Locales como por el Ministerio de Educación (MINEDU).

Rivas (2009), en su artículo “Factores de eficacia escolar y el desempeño de los docentes, Madrid-España”, un estudio descriptivo simple con 450 profesores de todos los niveles, con una línea de investigación objetiva y didáctica desarrollada en 36 centros educativos de Madrid, identifica doce particularidades complejas en las escuelas que eluden directamente al desempeño docente, tales como una encumbrada participación docente en las decisiones de índole pedagógica, su consideración en la escuela como profesionales expertos, una destacada estabilidad laboral del profesorado que genera un clima de orden y favorece el compromiso personal con la institución y un programa efectivo de formación y desarrollo continuo del personal docente orientado no solo a optimizar sus competencias profesionales sino también a estimular expectativas, actitudes y conductas positivas para el progreso institucional.

Monroy (2013), estudió el liderazgo del director como un elemento estratégico de hacer más efectivo el desempeño del docente. En su estudio se usó aspectos metodológicos descriptivos y documentales con diseño de campo y se trabajó con 24 maestros. Sus datos muestran que en la institución hay un ejercicio de liderazgo en base al autoritarismo cuyos resultados son que el docente actúe bajo presión influyendo negativamente en su desempeño.

Por otro lado, Martínez (2014) en su estudio descriptivo “El liderazgo del director en el desempeño de los docentes del nivel primario en la UEN Cupira, entre los años 2012 – 2013, Venezuela” tuvo como misión analizar las consecuencias del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes en dicha institución. Los datos que se recolectaron de 27 maestros a través de un cuestionario tipo Likert mostraron que la gestión del líder educativo como director es vital para un buen desempeño de los docentes.

Rosario (2016) en su estudio “Para establecer la relación entre la gestión educacional y el desempeño de los docentes de nivel secundario en la I.E. Augusto B. Leguía, de Puente Piedra – Lima en el 2016”, un estudio tipo básico, descriptivo y correlativo,

demuestra que las variables gestión educacional y desempeño docente se relacionan significativamente con un coeficiente $r = 0.837$

Santa Cruz (2015) en su estudio “Empowerment y desempeño de los docentes en la I.E. Javier Heraud de Trujillo”, una investigación descriptiva y correlativa con 40 profesores de ese centro educativo con el principal objetivo de establecer la relación entre el Empowerment (empoderamiento) y el desempeño docente en dicho centro educativo, encontró un coeficiente de correlación $r = 0,038$ y un nivel de significancia estadística $p > 0,05$ por lo que se rechazó la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Por consiguiente, si hay relación entre el empoderamiento y el desempeño de los docentes de manera directa y correlación baja.

En cuanto a las bases teóricas se ha considerado las siguientes referencias:

Fernández (2004) sostiene que el desempeño de los docentes es la actividad constante que el profesor lleva a cabo cada día para dar una buena enseñanza a sus alumnos, ya sea preparando su clase, asesorando al estudiante, evaluando los logros en clase del alumno, siendo consciente que debe coordinar con los demás docentes y autoridades del centro educativo para un trabajo en conjunto y que debe estar participando en capacitaciones programadas por su institución (p.45).

El docente es el responsable de encaminar a sus alumnos a lograr el éxito en los estudios. Según Valdez (2005), el desempeño de los docentes se relaciona de manera directa con la formación del estudiante, ya sea que fracase o triunfe en el estudio; dependiendo del resultado se tendrá que mejorar o modificar el plan de estudio, incorporar nuevos programas, textos escolares, mejorar ambientes, laboratorios, etc. (p.87). Y si por otro lado el docente es ineficiente no será posible mejorar la calidad de la educación ni tampoco se podrían considerar centros educativos de prestigio. Para Rodríguez (2006) el desempeño de los docentes es una tarea ardua y responsable que cada día debe realizar el docente, planificando, implementando, orientando y evaluando al estudiante sin descuidar la formación en valores, las buenas costumbres y respeto (p.21).

Como fundamentos teóricos de desempeño docente se puede decir que por parte del director de una institución educativa siempre está la preocupación de que al final del proceso educativo, junto con las demás actividades programadas durante el año lectivo, los resultados sean los esperados; es una tarea nada fácil pero el director deberá encontrar y entender aquello que dificulta o ayuda al buen desempeño académico en su

institución (Daft, 2008, p. 482). Al final de cuenta el director no deseará que el desempeño docente sea mediocre en su centro educativo por lo que tendrá que estar pendiente y coordinar con su equipo de trabajo en innovar, reprogramar y trazar nuevas metas a fin de que los niveles de desempeño docente se vean reflejados en lograr aprendizajes significativos en el estudiante.

Otro factor por considerar para que el desempeño docente sea el óptimo es la Función de evaluación del desempeño de los docentes. Valdez (2008) nos dice que cada vez que las autoridades educativas decidan determinar procesos para evaluar a los docentes, tendrían que preguntarse primero “para que evalúan”, ya que ésta es un aspecto delicado por cuanto los docentes presentan resistencia para ser evaluados (2008, p. 45). Por eso, evaluar al docente en forma apresurada puede acarrear especulaciones y malos entendidos lo que ocasionaría protestas y hasta denuncias, supuestamente por abuso de autoridad, generando una mayor resistencia aún para ser evaluados; y como consecuencia se vería truncado la intención del Gobierno en cuanto a sus planes de mejora para el sector educativo.

En tal sentido es necesario que se precise la función que deberá realizar al momento de la evaluación de la labor docente. Una buena evaluación profesional debe cumplir lo siguiente:

- La función de diagnóstico. - Esta debe situar el desempeño docente en periodos determinados, sintetizando los aciertos o desaciertos.
- La función instructiva. - Esta evaluación debe dar como resultado un consolidado de los indicadores del desempeño de los docentes, y a partir de éstos los docentes tendrán que involucrarse en los procesos, instruyéndose y aprendiendo de sí mismo, incorporando nuevas experiencias de aprendizajes laborales.
- La función educativa. - El resultado de las evaluaciones debe considerarse y relacionarse con la motivación y actitud que el docente tiene hacia el trabajo. Si el docente es consciente de cómo perciben su trabajo sus colegas, los padres de familia, los estudiantes y el director del centro educativo, podrá ser capaz de plantearse alguna estrategia para corregir y mejorar las deficiencias que pudiera tener.
- La función desarrolladora. - Esta etapa se considera como los resultados de todo el proceso de evaluación, incrementándose la madurez del docente que se evaluó.

Por consiguiente, luego de la evaluación se deberá dar a conocer los resultados al docente para que éste tome conciencia y sea capaz de autoevaluarse, hacerse críticas constructivas y estar constantemente pendiente de su desempeño sin temor a encontrarse con sus errores sino más bien a aprender de éstos, conduciendo y haciendo su trabajo más efectivo; cada vez con una mayor necesidad de perfeccionarse. (Zaga, 2011).

En cuanto a las dimensiones del desempeño de los docentes se considera las propuestas por el MINEDU (2013), que son cuatro:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. – Esta dimensión abarca el planeamiento de la parte pedagógica donde debe elaborarse la programación curricular considerando la unidad didáctica, la sesión de aprendizaje con enfoques interculturales e inclusivos haciendo referencia a las principales necesidades que pudiera presentar el estudiante tanto en lo social, cultural, material e inmaterial, en lo cognitivo y en escoger y seleccionar el tipo de material educativo a emplear, así como la selección idónea del personal docente. (MINEDU, 2013, p. 18).

Los indicadores según (MINEDU, 2013, p. 23): Conocer y comprender las características del estudiante y su contexto, el contenido de lo que enseña, el enfoque y proceso pedagógico promoviendo una formación integral. Planificar la enseñanza que garantice una coherencia entre el aprendizaje que se propone lograr en sus alumnos, los procesos pedagógicos y la evaluación.

- Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes. – Esta dimensión se orienta a asegurar los aprendizajes del alumno, en tal sentido el papel del docente deberá considerar desde el aspecto funcional hasta la tarea que esté más ligada a un resultado concreto (Valdez, 2005). En esta parte la enseñanza deberá considerar un enfoque que valore la inclusión y las diversidades en todos los ámbitos. La pedagogía del docente deberá desarrollarse de manera favorable a los aprendizajes a lograr por el alumno, manejar los contenidos, motivar a los estudiantes constantemente, desarrollar diferentes estrategias de metodología en la enseñanza utilizando los recursos y medios adecuados. Sus indicadores según (MINEDU, 2013, p. 22): Crear un ambiente propicio para los aprendizajes, practicar la democracia vivenciando la diversidad en sus diferentes expresiones formando de esta manera estudiantes críticos e interculturales. Conducir los procesos de enseñanza dominando los contenidos de la disciplina usando técnicas

adecuadas para que el estudiante aprenda de manera reflexiva y crítica concerniente a solucionar los problemas que se relacionan con su experiencia, interés y contexto cultural. Evaluar constantemente los aprendizajes según el objetivo institucional previsto, para luego poder decidir una retroalimentación a sus alumnos considerando la diferencia individual y de contexto cultural.

- Participación en las gestiones de la institución, las cuales se articula con la sociedad. – Según la Valdez (2005), la relación interpersonal establecida entre alumno, padre de familia y directivos facilita el aprendizaje. Brinda la oportunidad de que en la gestión educativa haya una participación de todos los actores de una manera democrática configurando así la comunidad del aprendizaje. Sus indicadores, según (MINEDU, 2013): La participación es activa, es democrático, crítico y colaborador en el trabajo educativo; con lo que contribuye a mejorar continuamente el Proyecto Educativo Institucional generando aprendizajes significativos. Por otro lado, establece una relación de respeto, colabora y hace participar a las familias, el entorno social y demás instituciones estatales y civiles.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. – Está ligada a que se cumpla la norma y haya una actitud positiva por parte de los docentes (ORELAC-UNESCO, 2007). Según (Manzi, 2011), abarca el proceso y la práctica que caracteriza formar y desarrollar al docente. Hace referencia a reflexionar sistemáticamente sobre las prácticas pedagógicas de sus pares, los trabajos en grupo colaborando y participando para su desarrollo profesional. Sus indicadores según (MINEDU, 2013, p. 23): Reflexionar sobre sus prácticas y experiencias profesionales desarrollando así procesos de aprendizajes continuos ya sea individual o grupal. Es respetuoso de las demás personas y muestra ser honesto, justo, responsable y comprometido con su labor social.

En cuanto al clima institucional, Actualmente este tema predomina en las organizaciones, pues una organización que maneje un adecuado clima organizacional evidenciará mejores resultados. En la medida en la que el clima laboral integra aspectos como actitudes, creencias, liderazgo, comunicación, etc. se produce una cierta confusión con el concepto de cultura organizacional, con la manera de describir este campo y representar a la organización, la parte educativa y administrativa, el clima que se vive en la institución, etc. En cierto sentido son parecidas no obstante hace hincapié

en aquellos que se los considera de manera específica (las instituciones, las organizaciones, los aprendizajes), implicando esto que habrá diferencia al momento de componer la variable que definirán los conceptos. En tal sentido, se considera en este trabajo indistintamente como clima institucional o clima organizacional.

Los autores considerados para definir clima organizacional son: Forehand y Gilmer (1964, citado por Gan y Berbel, 2007) indica que “El clima es un conjunto de características que describen una organización, las cuales distinguen una organización de otras organizaciones, son relativamente duraderas en el tiempo, influyen la conducta de la gente en las organizaciones”. Tagiuri (1968, citado por Gan et al., 2007) afirma que “El clima es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que: a) es experimentada por sus ocupantes, b) influye su conducta, c) puede ser descrita en términos de un conjunto particular de características (o atributos) del ambiente”. Según Toro (1996) el clima es “la apreciación o percepción que las personas desarrollan de sus realidades en el trabajo. Dicha percepción es el producto de un proceso de formación de conceptos que se originan en la interrelación de eventos y cualidades de la organización” (p.14). Según este autor dichas percepciones que realizan las personas está en base a su formación, a las cualidades de la organización y de la interrelación entre ellos. Schneider (1970, citado por Gan y Berbel, 2007) señala que: “Las percepciones del clima son descripciones psicológicamente morales en las que hay acuerdo para caracterizar las prácticas y procedimientos de un sistema. Se generan varios climas porque las percepciones morales funcionan como marcos de referencia para conseguir una congruencia entre la conducta y las prácticas y procedimientos del sistema” (p.174) Chiavenato (2002) nos dice que “El Clima Institucional es una representación de los ambientes internos que existen entre los colaboradores de una institución, y tienen una relación estrecha con la motivación de sus miembros (p.120). Según el autor, el clima organizacional es un proceso donde interactúan los individuos y depende de la organización que debe ser afectuosa, dinámica y cambiante. Para Chávez (2005), el clima institucional es “un conjunto de percepciones compartidas por los empleados respecto a los factores de su entorno laboral” (p.13). El autor nos manifiesta que el clima institucional son un conjunto de apreciaciones compartidas dentro del entorno laboral. Viene a ser la forma en que las personas se relacionan entre sí y a las características de un determinado ambiente social. Para Pérez, Maldonado y Bustamante por su parte, el clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno,

experimentada por los miembros del grupo de una organización, que influyen en su conducta y que se pueden describir en función de los valores de un conjunto particular de características de la organización”. (2006, p. 25).

Esta definición hace énfasis en la descripción de la institución, la que influirá en la forma de comportarse de los colaboradores dentro del trabajo. Gadow (2010) nos dice que el clima de la institución es la forma que los miembros aprecian o perciben su entorno de trabajo. Tal es así que el individuo deberá adoptar una actitud y comportamiento según como perciba su realidad (p. 50). Cada uno de los miembros de la organización percibe la realidad de forma diferente, de acuerdo con sus valores, creencias, expectativas y particularidades por lo cual asume un comportamiento que influye en el clima de dicha organización que a su vez moldea las actitudes y comportamientos de los integrantes de dicha organización. Molocho (2010) afirma que el clima organizacional es el resultado de la forma como los miembros de una organización establecen procesos de interacción social. Comprender el clima organizacional, es comprender las relaciones interpersonales y el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo. Cuando el clima organizacional es óptimo se observa que el rendimiento laboral y organizacional tiene resultados positivos. Tamayo y Traba (2010) afirman que el ambiente de trabajo que perciben y desarrollan los miembros de una organización ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los trabajadores. Por tal motivo, constituye un elemento importante en el desarrollo de la gestión de capital humano, logrando en los miembros de la organización la participación en los procesos que se desarrollan en la empresa, que luego incidiría positivamente en la evaluación del desempeño, planeación, capacitación, análisis de puestos y otras prácticas de gestión.

Dentro de los enfoques de clima institucional, según Gómez y Cols (2001, citado por Gómez 2004), se considera tres: a) como un factor organizacional puramente objetivo. - es el que va a determinar el clima considerándolo como estructura, b) como la reunión de aspectos que describirán la institución de manera permanente, diferenciándola de las demás y que tiene influencia en la conducta de quienes la conforman y c) como el enfoque subjetivo relacionado con lo que opinan los colaboradores de la institución.

De todos los enfoques sobre el concepto de clima organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un

medio laboral. El comportamiento de un trabajador depende de la percepción y sentimientos que pueda tener de cada actividad, interacciones y otra serie de características personales (valores, actitudes, creencias) y organizacionales.

Gan y Berbel (2007) refieren que en las definiciones y enfoques del clima laboral se distinguen dos grandes tendencias: La tendencia objetiva que considera de mayor importancia los factores organizacionales, cuyas características más relevantes son que el clima: Es externo al individuo, rodea al individuo, pero es distinto de las percepciones, Existe en la realidad organizacional. La tendencia subjetiva que considera de mayor importancia factores individuales o psicológicos. El clima está formado por las percepciones, actitudes e interacciones entre los individuos que integran la organización. (p.173)

El sustento teórico para el clima institucional según Páramo (2007), indica lo siguiente: Teoría humanista o de relaciones humanas, representada por Elton Mayo, William Dickinson, William D. White, en la que se sostiene que, el clima es lo que se percibe de manera global, lo que concibe el individuo con respecto a su entorno, consiguiendo interactuar la característica personal del colaborador con su institución. Teoría del clima organizacional de Rensis Likert, a partir de 1946 Rensis Likert, psicólogo norteamericano, realizó una serie de investigaciones para el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, pretendiendo explicar el liderazgo. Dichos estudios se realizaron inicialmente con empleados de oficina de una gran empresa aseguradora; gracias a ellos se observó que había diferentes estilos de liderazgo asociados a diversos niveles de productividad. Los departamentos en los que había más alta productividad eran dirigidos con estilos diferentes a aquellos cuyo índice era menor. Las características básicas en los departamentos con productividad más elevada eran que los supervisores delegaban más autoridad, ejercían una supervisión más flexible y mostraban interés por la vida personal y bienestar de sus subordinados. Al obtener los resultados semejantes en otros estudios, Likert, concluyó que el clima institucional de los grupos de trabajo o la jerarquía específica se determina en base a las conductas de quienes lideran en los niveles más altos de la organización, tal es así que estas conductas son las de más van a influir de manera significativa.

Las clases de clima institucional: Likert (citado por Gan y Berbel, 2007) define cuatro tipos de clima que se vinculan a la clase de líder y estilos de trabajos en equipo: Clima de autoritarismo: Sistema I. El autoritario que explota; en este caso el líder no confía en

sus colaboradores. Se siente un ambiente de temor y miedo, no hay forma en que se pueda interactuar entre jefes y empleados y la decisión de lo que se debe hacer es tomada solamente por lo superiores. Sistema II. En este caso el líder es autoritario, pero también es paternalista; tanto los directivos como los empleados confían entre sí, hay una política de recompensa y de castigo como medio para motivar al trabajador. Sistema III. Consultivo, está basado en que los jefes confían en sus empleados permitiéndoles decidir en algunos casos de manera específica, buscando la satisfacción de estima, interactúan ambas partes y se delega responsabilidades. Sistema IV. En este caso participan todos los actores de manera grupal, los directivos confían plenamente en sus colaboradores, al momento de tomar una decisión se considera la participación de todos, la forma de comunicarse es vertical-horizontal y ascendente-descendente.

Sobre las características del clima institucional González, Rodríguez, y Molina (2011) refieren que existe una serie de características del clima laboral que son importantes conocer para poder realizar correctamente un diagnóstico de clima organizacional, por lo cual este se caracteriza por: El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales. Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa. El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores. Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes. Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima. Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir, sus empleados pueden estar insatisfechos.

Sobre las dimensiones del clima institucional Friedlander y Marquillies (1969), consideran como el empeño, algún obstáculo o traba, intimidad, espíritu de trabajo, actitudes, su interés está en producir, confiar y considerar. Lawler et al (1974), considera ser competitivo, eficiente, responsable, ser práctico y concreto asumiendo riesgos. Likert (1967), considera actitudes de mando, a veces el uso de la fuerza, estar motivado, tomar decisiones, fijar el objetivo o la directriz, proceso de controles, el logro del objetivo trazado obteniendo como resultado la perfección. Según Payne et al (1971), al momento de recopilar información y al no haber un acuerdo estandarizado en cuanto a dimensión del clima de la institución, destacan: a) el nivel de autonomía individual que

se practica, b) el grado de estructura y de obligaciones impuestas a los miembros de una organización por su puesto, c) el tipo de recompensa o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados, d) la consideración, el agradecimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores. Gómez (2004) menciona como dimensiones la claridad organizacional, el sistema de recompensas e incentivos, toma de decisiones/autonomía, liderazgo, interacción social, apertura organizacional. Cada una de ellas está teóricamente definida de la siguiente manera: Claridad Organizacional. Entendida como el grado en que el trabajador percibe que existen en la organización parámetros de acción precisos y confiables, tanto en el nivel macro como en el micro, y la comunicación efectiva de los mismos a sus colaboradores.

Sistema de recompensas e incentivos. Entendido como el grado en el cual el trabajador percibe que la organización otorga beneficios que se corresponden en calidad, cantidad y equidad suficiente con la contribución de sus colaboradores. Toma de decisiones/autonomía. Entendida como el grado en el cual la organización involucra a sus empleados en las decisiones que afectan globalmente a la empresa y la autonomía que concede a sus colaboradores en el ejercicio de sus funciones. Liderazgo. Entendido como el grado en el cual los empleados reciben apoyo y orientación efectiva de sus jefes en el desarrollo de sus actividades laborales. Interacción social. Entendida como el grado en el cual el trabajador percibe que predominan las relaciones entre miembros caracterizadas por el respeto mutuo, cooperación efectiva, metas consensuadas, solidaridad, integración social y mecanismos claros y equitativos en la solución de conflictos. Apertura organizacional. Entendida como el grado en el cual el trabajador percibe que la organización promueve en sus colaboradores el desarrollo de ideas, iniciativas y proyectos novedosos que redunden en el mejoramiento de los procesos internos y de los productos y servicios que ofrece.

Ante esta realidad presentada formulamos el siguiente problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019?, y los problemas específicos:

¿Cuál es el nivel de desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019?, ¿Cuál es el nivel de clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019?, ¿Qué relación existe entre la preparación para los aprendizajes del estudiante y el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019?, ¿Qué relación existe entre la enseñanza para el aprendizaje y

el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019?, ¿Qué relación existe entre la participación en la gestión y el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019?, ¿Qué relación existe entre la profesionalidad e identidad docente y el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019?, ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019?, ¿Qué relación existe entre el sistema de recompensas e incentivos y el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019?, ¿Qué relación existe entre la interacción social y el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019?.

El presente estudio se justifica teóricamente ya que contribuye a la fundamentación de los procesos pedagógicos que ayudan a realizar una mejor labor educativa y favorezca los aprendizajes del estudiante. En la parte práctica es pertinente, ya que el logro en el presente estudio aporta una mejoría a la labor de los docentes en el clima institucional en las maestras de las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. En cuanto a la justificación social, sirve como un aporte significativo para las demás Instituciones Educativas del entorno social; las que se verán beneficiadas con el presente estudio, y en la parte metodológica el estudio es de importancia según la metodología, el procedimiento, la técnica e instrumentos que se emplearon permitieron identificar las cualidades del desempeño de los maestros en relación con el clima de la institución.

Como hipótesis general se planteó que existe una correlación significativa entre el desempeño docente y el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Como hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la preparación para los aprendizajes del estudiante y el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Existe relación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje y el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Existe relación significativa entre la participación en la gestión y el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Existe relación significativa entre la profesionalidad e identidad docente y el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Existe relación significativa entre el sistema de recompensas e incentivos y el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto

Moche de Trujillo 2019. Existe relación significativa entre la interacción social y el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

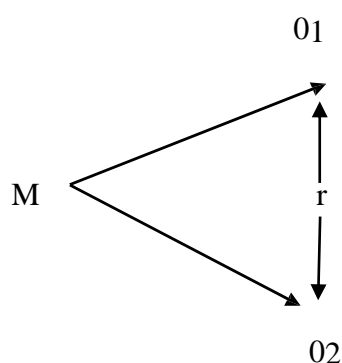
El objetivo general del estudio es determinar la relación entre el desempeño docente y el clima institucional en en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Como objetivos específicos: determinar el nivel de desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Determinar el nivel de clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Determinar la relación entre la preparación para los aprendizajes y el el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Determinar la relación entre la enseñanza para el aprendizaje y el el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Determinar la relación entre la participación en la gestión y el el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Determinar la relación entre la profesionalidad e identidad del profesor y el el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Determinar la relación entre el sistema de recompensas e incentivos y el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Determinar la relación entre la interacción social y el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

Es transversal correlativo, básico y descriptivo correlacional ya que se describe la relación entre dos variables en un instante dado. Según Hernández (2010), los presentes estudios se caracterizan por describir la relación entre dos o más aspectos. (p.154).

El diagrama es el siguiente:



Dónde:

M = Maestras de las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019

O₁ = Desempeño docente.

O₂ = Clima de la institución.

r = Relación entre ambas variables

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Definición conceptual

- **Desempeño docente.** - Es “la acción o comportamiento del colaborador que se considera importante para lograr el objetivo de la organización”, el cual se puede medir en base a la competitividad del individuo y a los niveles con que contribuye a la empresa. (Robbins y Coulter,2005, p.465)

- **Clima Institucional.** - Clima institucional “es el ámbito en donde se trabaja y es percibido y desarrollado por los colaboradores de una institución, incluyendo la parte estructural, tipos de líder, estar comunicado y motivado, estar satisfecho con su labor encomendada y participando con las políticas de decisión y recompensa. (Tamayo y Traba, 2010, p.2)

2.2.1. Definición operacional

- **Desempeño docente.** - Mide diferentes habilidades del docente como conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, buena actitud para laborar, disciplina, compromiso con la institución, trabajo pedagógico, innovar. Lo que se operativiza con un cuestionario que consiste en 27 preguntas con una escala de 5 valores tipo Likert De la cruz 2008).

- **Clima Institucional.** - Es la puntuación obtenida por el docente en el cuestionario de clima institucional

Cuadro 1: Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Docente.

| DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA Y VALORES DE MEDICIÓN | UNIDAD DE ANÁLISIS | INSTRUMENTO RECOJO INFORMACIÓN |
|---|--|-------|---|---|--------------------------------|
| Preparación para el aprendizaje del estudiante | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento y comprensión de las necesidades de los alumnos y el contenido que enseñar. ✓ Planificación de las enseñanzas. | 1-5 | | | |
| Enseñanza para los aprendizajes | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Genera climas propicios para los Aprendizajes. ✓ Mantiene el control durante los procesos de enseñanza. ✓ Evaluación permanente de los aprendizajes. | 6-14 | Ordinal Bueno (100 - 135) | Docentes de nivel inicial de las I.E. de Alto Moche | Cuestionario |
| Participa en las gestiones | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Muestra participación activa en las gestiones de la I.E. ✓ Entabla una relación colaborativa con sus compañeros. | 15-20 | Regular (64 - 99) Malo (27 - 63) | | |
| Profesionalidad e identidad docente | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reflexión sobre sus prácticas y experiencias institucionales desarrollando un proceso de aprendizajes continuos ✓ Ejercer la carrera con ética. | 21-27 | | | |

Cuadro 2: Matriz de operacionalización de la variable Clima Institucional

| DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA Y VALORES DE MEDICIÓN | UNIDAD DE ANÁLISIS | INSTRUMENTO RECOJO INFORMACIÓN |
|--|---|-------|------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| Liderazgo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estilo de liderazgo ✓ Comportamiento del líder ✓ Toma de decisiones | 1-8 | Ordinal | | |
| Sistema de recompensas e incentivos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad ✓ Cantidad ✓ Equidad | 9-17 | Bueno (100 - 135) | Docentes de nivel inicial de las I.E. | Cuestionario |
| Interacción social | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Respeto mutuo ✓ Cooperación ✓ Integración social | 18-25 | Regular (64 - 99) | de Alto Moche | |
| | | | Malo (27 - 63) | | |

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Según Carrasco (2009), los elementos a estudiar es la totalidad de los sujetos (unidad de análisis) pertenecientes al entorno en donde se realiza el estudio” (p. 237).

Se consideró a todas las profesoras (26) que trabajan en el nivel inicial de las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo.

2.3.2. Muestra

Para el estudio se eligió la muestra por conveniencia, considerándose a la totalidad de las maestras que hace un total de 26 mujeres.

Criterios de selección

En el criterio de inclusión se consideró tanto a docentes nombradas como contratadas de las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo.

En el criterio de exclusión se consideró que No todas las docentes nombradas y contratadas de las I.E de nivel Inicial de Alto Moche de Trujillo estuvieron presentes por presentar enfermedad.

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

2.4.1 Técnicas

Según Tamayo (1998) las formas de recolectar los datos son las expresiones operativas del presente estudio, especificando de manera concreta en que se realizó el estudio.

En el presente estudio se usó las encuestas como técnica para medir cada variable

2.4.2 Instrumentos

El instrumento usado fue el cuestionario, lo que permitirá evaluar cada variable según los indicadores que se seleccionaron utilizando la escala de Likert.

- a. **Para Desempeño docente.** - Se aplicará un cuestionario de 27 ítems (Anexo 02)

Cuadro 2- Escala

| Descripción | Valoración |
|--------------|------------|
| Siempre | 5 |
| Casi Siempre | 4 |
| A Veces | 3 |
| Casi Nunca | 2 |
| Nunca | 1 |

Cuadro 3- Nivel y rango de valoración

| NIVEL | RANGO DE VALORACION POR DIMENSIONES | | | | TOTAL |
|--------------|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|-----------|
| | Preparación para los aprendizajes del estudiante | Enseñanza para los aprendizajes | Participación en las gestiones | Profesionalidad e identidad docente | |
| Bueno | 19 - 25 | 34 - 45 | 24 - 30 | 27 - 35 | 100 - 135 |
| Regular | 12 - 18 | 22 - 33 | 15 - 23 | 17 - 26 | 64 - 99 |
| Malo | 5 - 11 | 9 - 21 | 6 - 14 | 7 - 16 | 27 - 63 |
| TOTAL | 25 | 45 | 30 | 35 | 135 |

- b. **Para clima institucional.** - Se aplicará un cuestionario de 25 ítems. (Anexo 03)

Cuadro 4.- Escala

| Descripción | Valoración |
|--------------|------------|
| Siempre | 5 |
| Casi Siempre | 4 |
| A Veces | 3 |
| Raras veces | 2 |
| Nunca | 1 |

Cuadro 5: Niveles y rangos de valoración de variable clima institucional

| NIVEL | RANGO DE VALORACION POR DIMENSIONES | | | TOTAL |
|---------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|----------|
| | Liderazgo | Sistema de recompensas e incentivos | Interacción social | |
| Bueno | 30 - 40 | 33 - 45 | 30 - 40 | 93 - 125 |
| Regular | 19 - 29 | 21 - 32 | 19 - 29 | 59 - 92 |
| Malo | 8 - 18 | 9 - 20 | 8 - 18 | 25 - 58 |
| TOTAL | 40 | 45 | 40 | 125 |

2.5 Métodos de análisis de datos

Para probar las hipótesis formuladas en el estudio se recolectó la información con cada instrumento elaborado y validado con anterioridad. Luego los datos recopilados de ambas variables se tabularon a través del programa de Microsoft Excel 2016 y el proceso se efectuó en el software SPSS V-22.0.

Se usó tablas de frecuencia, así como las figuras estadísticas con la información porcentual

Se usó el coeficiente de Spearman para contrastación de hipótesis

2.5.1 Aspectos éticos

Para realizar el estudio, se considerará el anonimato, los datos se recolectó de los participantes, los instrumentos se identificarán mediante un código reconocido solamente por el autor del estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción y Resultados

Tabla 1:

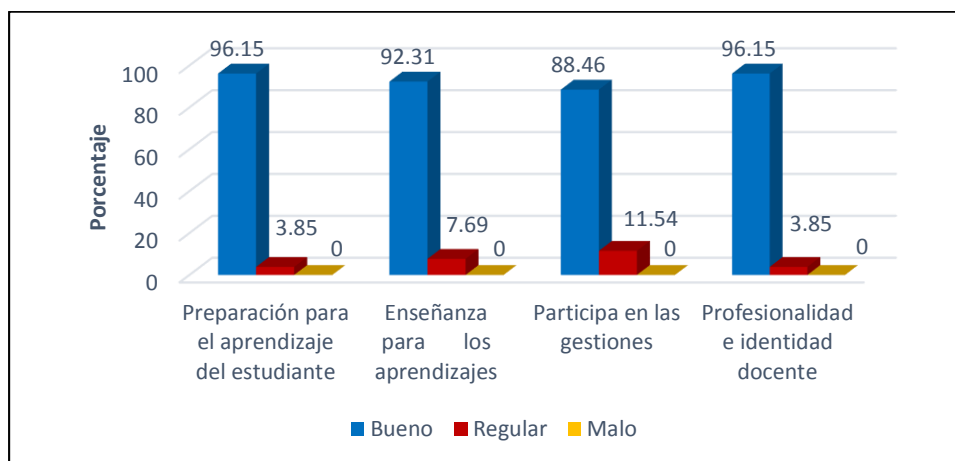
Apreciación de los docentes de las dimensiones del desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo.

| Desempeño docente | | | | | | | | | | |
|-------------------|--|-------|---------------------------------|-------|----------------------------|-------|-------------------------------------|-------|-------|-------|
| Nivel | Preparación para el aprendizaje del estudiante | | Enseñanza para los aprendizajes | | Participa en las gestiones | | Profesionalidad e identidad docente | | Total | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Bueno | 25 | 96.15 | 24 | 92.31 | 23 | 88.46 | 25 | 96.15 | 25 | 96.15 |
| Regular | 1 | 3.85 | 2 | 7.69 | 3 | 11.54 | 1 | 3.85 | 1 | 3.85 |
| Malo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 26 | 100 | 26 | 100 | 26 | 100 | 26 | 100 | 26 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa

Figura 1:

Opinión de los docentes sobre la variable del desempeño docente.



Fuente: Tabla 01

En la tabla 1 y figura 1, se observa que en la dimensión preparación para el aprendizaje del estudiante, el 96.15% de los docentes la considera en un nivel bueno y un 3.85% considera que está en nivel regular. En la dimensión enseñanza para los aprendizajes, el 92.31% de los docentes la considera en un nivel bueno y un 7.69% considera que está en nivel regular. En la dimensión participa en las gestiones, el 88.46% de los docentes la considera en un nivel bueno y un 11.54% considera que está en nivel regular. En la dimensión

profesionalidad e identidad docente, el 96.15% de los docentes la considera en un nivel bueno y un 3.85% considera que está en nivel regular.

Tabla 2:

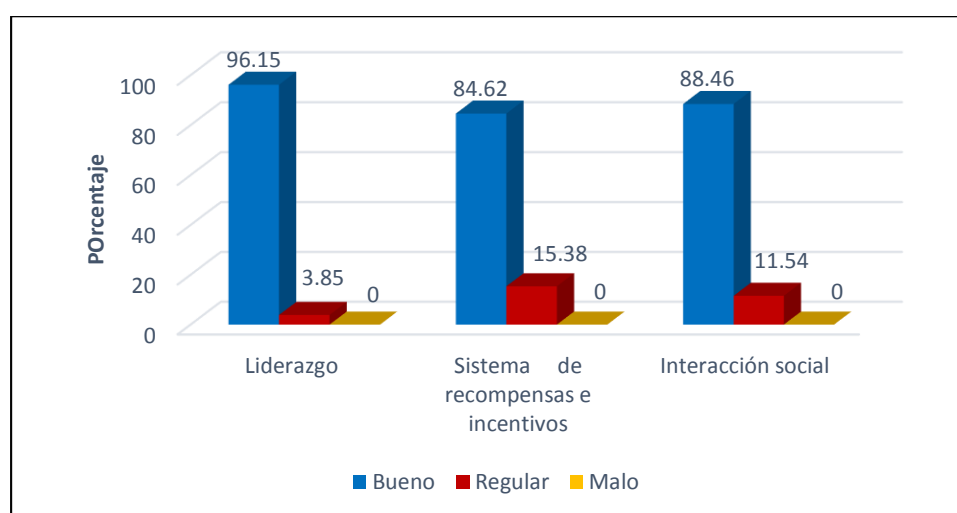
Apreciación de los docentes de las dimensiones del clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo.

| Clima institucional | | | | | | | | |
|---------------------|-----------|-------|-------------------------------------|-------|--------------------|-------|-------|-------|
| Nivel | Liderazgo | | Sistema de recompensas e incentivos | | Interacción social | | Total | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Bueno | 25 | 96.15 | 22 | 84.62 | 23 | 88.46 | 25 | 96.15 |
| Regular | 1 | 3.85 | 4 | 15.38 | 3 | 11.54 | 1 | 3.85 |
| Malo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 26 | 100 | 26 | 100 | 26 | 100 | 26 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa

Figura 2:

Opinión de los docentes sobre la variable clima institucional



Fuente: Tabla 2

En la tabla 2 y figura 2, se observa que en la dimensión liderazgo, el 96.15% de los docentes la considera en un nivel bueno y un 3.85% considera que está en nivel regular. En la dimensión sistema de recompensas e incentivos, el 84.63% de los docentes la considera en un nivel bueno y un 15.38% considera que está en nivel regular. En la dimensión interacción social, el 88.46% de los docentes la considera en un nivel bueno y un 11.54% considera que está en nivel regular.

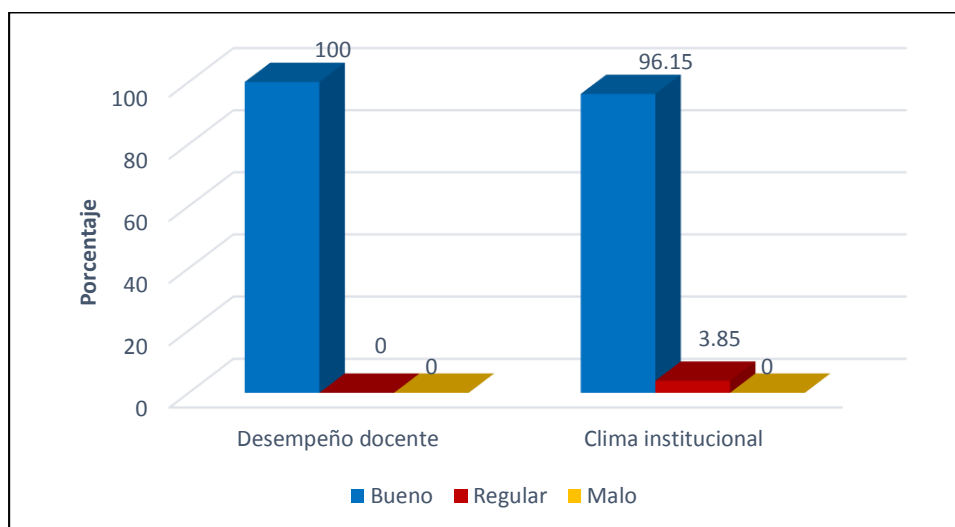
Tabla 3:

Opinión de los docentes del desempeño docente y del clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo.

| Variables | | | | |
|----------------|-------------------|-------|---------------------|-------|
| Nivel | Desempeño docente | | Clima institucional | |
| | F | % | F | % |
| Bueno | 26 | 96.15 | 25 | 96.15 |
| Regular | 0 | 3.85 | 1 | 3.85 |
| Malo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 26 | 100 | 26 | 100 |

Figura 3:

Opinión de los docentes sobre desempeño docente y del clima institucional



Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y gráfico 3 se observa que el 100% de los docentes considera que el desempeño docente es bueno, y ninguno lo cree ni regular ni malo. Del mismo modo, en cuanto al clima institucional el 96.15% de los docentes considera que el desempeño docente es bueno, un 3.85% de lo considera regular y ninguno lo cree malo.

3.2. Análisis de las relaciones

Se realizó a través de la prueba estadística correlacional y transversal: coeficiente de correlación Rho de Spearman, a un nivel de significancia del 5%.

Tabla : Correlación entre el Desempeño docente y el clima de la institucional con sus dimensiones en las I.E. de Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

| | | | Clima Institucional | Liderazgo | Sistemas de Recompensas e Incentivos | Interacción Social |
|-----------------|-------------------|-------------|---------------------|-----------|--------------------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Desempeño Docente | Coeficiente | ,555** | ,425** | ,470** | ,414** |
| | | Sig. | ,003 | ,030 | ,015 | ,035 |
| | | N | 26 | 26 | 26 | 26 |

En la presente tabla se observan las correlaciones entre el Clima Institucional con las 3 dimensiones del Desempeño Docente. Se demuestra que existe una correlación moderada entre el Desempeño Docente y el Clima Institucional con un Rho 0.555 y una sig. Estadísticamente a 0.003 ((p valor<0.05), con la dimensión Liderazgo con un Rho=0.425 y una Sig. Estadísticamente a 0.030 (p valor<0.05), con el Sistemas de Recompensas e Incentivos con un Rho=0.470 y una Sig. Estadísticamente a 0.015 (p valor<0.05), Interacción Social con un Rho=0.414 y una Sig. Estadísticamente a 0.35 (p valor>0.05) .

Tabla : Correlación entre y el clima de la institucional y sus dimensiones del Desempeño Docente en las I.E. de Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

| | | | Preparación para los Aprendizajes del Estudiante | Enseñanza para los aprendizajes | Participación en la Gestión | Profesionalidad e Identidad Docente |
|----------|---------------|-------------|--|---------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| Rho de | Clima | Coeficiente | ,454 | ,701** | ,309** | ,411** |
| Spearman | Institucional | Sig. | ,020 | ,000 | ,125 | ,037 |
| | | N | 26 | 26 | 26 | 26 |

En la presente tabla se observan las correlaciones entre el Clima Institucional con las 3 dimensiones del Desempeño Docente. Se demuestra que existe una correlación moderada entre el Clima Institucional con la dimensión Preparación para los Aprendizajes del Estudiante con un Rho=0.454 y una Sig. Estadísticamente a 0.020 (p valor<0.05), aquí existe una correlación alta, con la Enseñanza para los aprendizajes con un Rho=0.701 y una Sig. Estadísticamente a 0.000 (p valor<0.05), aquí existe una correlación baja, con Participación en la Gestión con un Rho=0.309 y una No Sig. Estadísticamente a 0.125 (p valor>0.05) y con Profesionalidad e Identidad Docente con un Rho=0.411 y una Sig. Estadísticamente a 0.037 (p valor<0.05).

3.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

H_i: El desempeño docente tiene relación significativa con el clima de la institución en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

H₀: El desempeño docente no se relaciona significativamente con el clima de la institución en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

Del resultado que se observa que Rho es 0.555, lo cual quiere decir que hay relación directa entre desempeño docente y clima institucional con un nivel correlativo moderado.

Decisión

El valor de significancia $p = 0.003 < 0.05$, lo cual indica que las variables se relacionan significativamente, por lo que, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 1

H₁: La preparación para los aprendizajes del estudiante se relaciona significativamente con el clima de la institución en las I.E. de Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

H₀: La preparación para los aprendizajes del estudiante no guardan relación significativa con el clima institucional en las I.E. de Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

Del resultado que se observa que Rho es 0.454, lo cual quiere decir que existe una relación positiva entre la preparación para los aprendizajes del estudiante y clima institucional con un nivel correlativo moderado.

Decisión

Dado que $p = 0.020 < 0.05$, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, las variables guardan relación significativa.

Hipótesis Específica 2

H₂: La enseñanza para el aprendizaje tiene relación significativa con el clima de la institución en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

H₀: La enseñanza para el aprendizaje no se relaciona significativamente con el clima de la institución en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

Del resultado que se observa que Rho es 0.701, lo cual significa que hay relación positiva entre la enseñanza para los aprendizajes y clima de la institución con un nivel correlativo alto.

Decisión

Dado que $p = 0.000 < 0.05$, lo cual indica que las variables se relacionan significativamente, por lo que, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 3

H₃: La participación en la gestión guarda relación significativa con el clima de la institución en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

H₀: La participación en la gestión no guarda relación significativa con el clima de la institución en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

Del resultado se observa que Rho es 0.309, lo cual indica que existe relación positiva entre la participación en la gestión y clima de la institución con un nivel correlativo bajo.

Decisión

Dado que $p = 0.125 > 0.05$, se considera la hipótesis nula y se descarta la hipótesis alterna. Esto es, las variables no se relacionan significativamente.

Hipótesis Específica 4

H₄: La profesionalidad e identidad docente tiene relación significativamente con el clima institucional en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

H₀: La profesionalidad e identidad docente no se relaciona significativamente con el clima de la institución en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

Del resultado se observa que Rho es 0.411, lo cual quiere decir que hay relación positiva entre las variables con un nivel correlativo moderado.

Decisión

Dado que $p = 0.037 < 0.05$, se considera la hipótesis alterna y descarta la hipótesis nula. Esto es, las variables si se relacionan significativamente.

Hipótesis Específica 5

H₅: El liderazgo tiene relación significativa con el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

H₀: El liderazgo no tiene relación significativa con el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

Del resultado se observa que Rho es 0.425, lo cual quiere decir que hay relación positiva entre las variables con un nivel correlativo moderado.

Decisión

Dado que $p = 0.030 < 0.05$, se considera la hipótesis alterna y descarta la hipótesis nula. Esto es, las variables si se relacionan significativamente.

Hipótesis Específica 6

H₆: El sistema de recompensas e incentivos tiene relación significativa con el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

H₀: El sistema de recompensas e incentivos no tiene relación significativa con el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

Del resultado se observa que Rho es 0.470, lo cual quiere decir que hay relación positiva entre las variables con un nivel correlativo moderado.

Decisión

Dado que $p = 0.015 < 0.05$, se considera la hipótesis alterna y descarta la hipótesis nula. Esto es, las variables si se relacionan significativamente.

Hipótesis Específica 7

H₇: La interacción social tiene relación significativa con el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

H₀: La interacción social no tiene relación significativa con el desempeño docente en las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

Del resultado se observa que Rho es 0.414, lo cual quiere decir que hay relación positiva entre las variables con un nivel correlativo moderado.

Decisión

Dado que $p = 0.035 < 0.05$, se considera la hipótesis alterna y descarta la hipótesis nula. Esto es, las variables si se relacionan significativamente.

IV.- DISCUSIÓN

Que en la Investigación nos muestra que el 100% de las profesoras de las I. E. de Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019, tienen un nivel alto de desempeño docente. También, el nivel por dimensión es en promedio bueno, esto es que, el 96.15% de las encuestadas considera que la preparación para los aprendizajes del estudiante es buena, el 92.31% cree que la enseñanza para los aprendizajes es buena, el 88.46% cree que la participación en la gestión es buena y el 96.15% cree que la profesionalidad e identidad docente es buena. Lo cual significa que, casi la totalidad de las docentes logran sin dificultad conocer y comprender las características de sus estudiantes, planifica sus enseñanzas creando un ambiente propicio para los aprendizajes, posee buen dominio durante la enseñanza aprendizaje y realiza una evaluación permanente a sus alumnos, por otro lado, forma parte en las actividades propias de la gestión de su institución, es reflexivo y participa en capacitaciones ejerciendo su profesión con agrado y responsabilidad.

Por los resultados antes mencionados, se deduce que las maestras de las I. E. de Inicial del Alto Moche de Trujillo mantienen una capacitación permanente, tal como lo diría Juárez (2012), que los docentes poseen elevadas tendencias a mostrar buenos niveles para desempeñarse como docente ya que se están capacitando de manera continua por las instituciones públicas, privadas y por el mismo MINEDU.

También estamos de acuerdo con Rivas (2009), quien dice que una destacada estabilidad del profesorado genera un clima de orden y favorece el compromiso personal con la institución, un programa efectivo de formación y desarrollo continuo del personal docente orientado no solo a optimizar sus competencias profesionales sino también a estimular expectativas, actitudes y conductas positivas para el progreso institucional.

También concordamos con Martínez (2014) quien sostiene que el liderazgo que se ejerce desde la dirección de manera democrática es vital para un buen desempeño docente.

Por otro lado, en cuanto al clima institucional que se vive en la institución, el 96.15% de las docentes considera que es buena, y a nivel de dimensiones también predomina el nivel bueno. Estos resultados indican que las docentes de educación inicial de las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo muestran un buen comportamiento

como líder, al momento de tomar decisiones las hace con calidad y equidad conservando el respeto mutuo integrándose con sus demás compañeros.

Del análisis inferencial se aprecia en la tabla 4, de la hipótesis general que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.555, con un $p = 0.003 < 0.05$, lo que significa que hay relación positiva moderada y significativa entre el desempeño docente y clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

De igual modo, en cuanto a las dimensiones del presente estudio: La preparación para el aprendizaje del estudiante si se relaciona con el clima de la institución en forma moderada ($r = 0.454$) y de manera significativa ($p = 0.020 > 0.05$), lo que significa que, a mayor puntaje en esta dimensión, mayor será el clima institucional. Por otro lado, la enseñanza para el aprendizaje también se relaciona con el clima institucional con correlación alta ($r = 0.701$) y de manera significativa ($p = 0.000 < 0.05$), lo que significa que, a mayor puntaje en esta dimensión, mayor será el clima institucional. Así mismo la participación en la gestión también se relaciona con el clima institucional con una correlación baja (0.309), sin embargo, no existe relación significativa entre las variables ya que $p = 0.125 > 0.05$. Por último, la profesionalidad e identidad docente si se relaciona con el clima institucional con una correlación moderada ($r = 0.411$) y de manera significativa ($p = 0.037 < 0.05$), lo que significa que, a mayor puntaje en esta dimensión, mayor será el clima institucional.

V.- CONCLUSIONES

Tenemos:

1. El 100% de las docentes de las I. E. de Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019 tienen un nivel bueno de desempeño docente.
2. El 96.15% de las docentes de las I. E. de Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019 tienen un nivel bueno de clima institucional, y el 3.85% un nivel regular.
3. El desempeño de los docentes tiene relación positiva ($r = 0.555$) y significativa ($p = 0.003 < 0.05$) con el clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.
4. La preparación para los aprendizajes del estudiante tiene relación positiva ($r = 0.454$) y significativa ($p = 0.020 > 0.05$) con el clima de la institución en las docentes de las I.E. de Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.
5. La enseñanza para los aprendizajes se relaciona de manera positiva (0.701) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$) con el clima de la institución en las docentes de las I.E. de Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.
6. La participación en la gestión tiene relación positiva (0.309) pero no significativa ($p = 0.037 < 0.05$) con el clima de la institución en las docentes de las I.E. de Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.
7. La profesionalidad e identidad docente tiene relación positiva (0.411) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$) con el clima de la institución en las docentes de las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.
8. El liderazgo tiene relación positiva (0.425) y significativa ($p = 0.030 < 0.05$) con el desempeño docente en las docentes de las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

9. El sistema de recompensas e incentivos tiene relación positiva (0.470) y significativa ($p = 0.015 < 0.05$) con el desempeño docente en las docentes de las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.
10. La interacción social tiene relación positiva (0.425) y significativa ($p = 0.030 < 0.05$) con el desempeño docente en las docentes de las I.E. de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente:

- Programar jornadas de capacitación en las Instituciones Educativas que abarque a las profesoras y a los directivos para analizar los logros del desempeño docente y mejorar más aun su desarrollo profesional.
- Los directores de las Instituciones Educativas deben promover jornadas de esparcimiento, unas solo con docentes y en otras ocasiones con alumnos y padres de familia, con la finalidad de identificar problemas de conducta, familiares, académicas y programar acciones de mejora según corresponda.
- Motivar e invitar a las docentes que sobresalen a participar en capacitaciones pedagógicas a nivel de otras entidades educativas privadas y estatales, con la finalidad de socializar luego con sus colegas en su centro educativo.
- Las directoras deben influenciar positivamente en sus colegas y colaboradores a desarrollar las tareas propias de la institución como son, planificar, ejecución y evaluación de los diferentes procesos de enseñanza.

VII. REFERENCIAS

- Álvarez, J. y Flórez, L. (2012). *Clima Organizacional en Empresas*
- Arancibia, R. (2006) *la motivación docente como obligación ética*. Chile: PROPFEPAZ.
- Astone, N. (1991). *Family Structure, Parental Practices and High School Completion*. USA: American Sociological Review, vol. 56 (3), pp. 309-320.
- Bernal, A. y Ferrer, C. (2008) *Rol del docente como promotor de valores sociales en los niños y niñas de educación preescolar*. Guía práctica. España.
- Bisquerra, R. (1989) *Métodos de la investigación educativa*. Barcelona. Ceac. Bogotá. Buenos Aires, Argentina. Paidós.
- Bunge, M. (2005). *¿Qué es la filosofía Científica?* : Fondo VIGV. Lima.
- Bustamante, G. (2007). *La comunicación interna en una organización*
- Cagigas, J., Espinoza, C., Fajardo, P., De la Fuente, J., Mazo, I., Montes, A.,
- Camacho, A. y Arroyave, I. (2010). *Propuesta de un plan de comunicaciones*
- Carbajal C. (2008) *La deserción escolar, y el clima institucional* (Tesis de maestría.
- Carpio, s. (2008) *Influencia de la formación docente en el desempeño docente de Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo*, (Tesis de maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima-Perú).
- Casares E. (2007) *Razón y palabra (La Comunicación en la Organización*
- Castillo, D. (2003). *Desertores de la educación básica. Reflexiones e interrogantes a partir de la práctica*. En Revista Latinoamericana de Innovaciones Educativas, N° 37, pp.69-90

Castro, M. (2010), *el conocimiento del profesor y enfoques didácticos*, Chile: Wolters. Católica del Perú.

Caviedes, P. (2009) *las causas de la deserción escolar* (Tesis de maestría .Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela). Recuperado de:
<http://w2.ucab.edu.ve/tesis-digitalizadas2/th grade/maestria-en-educacion.html>

Chávez, C. (2005). *Clima laboral en las organizaciones*. Recuperado de

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill. Santa Fé.

Chiroque, S. (2006), *Evaluación del desempeño docente*, informe45ipp, Lima-Perú.
ciudad-de-informacion clima laboral de la I.E. "Rosa de América de Huancayo"
(Tesis para *Colombianas*. (Tesis de pregrado en psicología). Universidad de La
comunicación. Universidad de Palermo. Buenos Aires: Recuperado el 14

Cuervo, M. (abril, 2009). *El desafío de la comunicación interna en las*

Davila, T. Epstein, M. y Shelton, R. (2005). *Making Innovation Work*.
de junio de 2012

De la cruz, L.. (2007), *Diccionario de educación* Lima- Perú.
de las personas en las organizaciones. Recuperado de
de respuesta al ítem. Acta colombiana de psicología. Num.11, 2004.
de: desarrollado en la Universidad Nacional de México, México. Recuperado
Dinissan Santa Martha. (Tesis para optar el grado de licenciado).
http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/archivos/115_librer_a_trabajar_a_la_innovacion.pdf
escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa (Tesis
España. Libros de Cabecera.

Estove, J. (1998) *el malestar docente* España: RM.
evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría

- Fandos, I. (2007). *Retribución de personal*. Editorial Vértice. España.
- Feuerstein, R. 1980 *interventions program for cognitive modifiability USA*: Baltimore- press, University Park.
- Gadow, F., (2010). *Dilemas. La gestión del talento en tiempos de cambio*.
- Gan, F. y Berbel, G. (2007) *Manual de Recursos Humanos: 10 programas*
- Gan, F., & Trigine, J. (2006) *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo*
- García, A. (2004) *principales causas de la desmotivación de los alumnos en las clases* España: Roma.
- Gispert, C. 2005 *enciclopedia general de la educación*, Océano, España.
- Gómez M. (2009) *evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico* Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú).
- Gómez, C. (2004). *Diseño, construcción y validación de un instrumento que*
- Gonzales, A (2010) *La Comunicación en la gestión y su repercusión en el*
- Gonzales, D., y Olmos, A. (2012). *Análisis de la comunicación interna y*
- González, O., Rodríguez, M., & Molina, R. (2011, octubre). *Medición de*
- Grossman, A. (1990) *el conocimiento y la formación del profesorado* Italia: Roma.
- Gutiérrez, S. (2008) *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos ingresantes a las universidades* (Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú).

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (2010). *Metodología de la*

Hidalgo, M. 2009 *nuevas funciones del docente*, Perú :Amexal.

<http://autodesarrollate.vitro.com/PORTAL/autodesarrollate/portal/pdf/Pon>

<http://bdigital.uao.edu.co/bitstream/10614/974/1/tcs00118.pdf>.

<http://books.google.es/books?id=>

http://books.google.es/books?id=mjk0NxvF2_EC&printsec=frontcover

<http://books.google.es/books?id=XL7ecoiY4qwC&printsec=frontcover&dq>

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/anteriores/xvi/docs/4N.pdf>

<http://www.esan.edu.pe/diplomados/internacionalproyectoinversion/soli>

<http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n56/ecasares.html>

<http://www.redalyc.org/pdf/798/79801108.pdf>

I.E. Humboldt, V. (2012) *planificación educativa y servicios educativos*. Blog Lima –Perú.

Ibáñez, C. (2009) *el desempeño docente y el bajo rendimiento académico en la I.E*

Julio C. Tello (Tesis de maestría. Universidad Inca Garcilaso de la vega, Lima-Perú).

[iEgZK29gTie%20clima%20laboral&f=false](http://www.redalyc.org/pdf/798/79801108.pdf).

Infantes R. (2008) *los motivos y causas de reprobación, rezago y deserción en monterrey* (tesis de maestría., universidad Ibero, México). Recuperado de:

<http://www.uia.mx/>. internacional de contaduría, administración e informática.

Congreso *internas orientado a la motivación de los empleados de la empresa investigación*. México. Mc Graw Hill.

Lerma, H., (2007). *Metodología de la Investigación: propuesta, anteproyecto*

Ley general de educación N ° 28044

Marcelo, C., (2001-2004), *el profesorado principiante, inserción a la docencia*,

España: biblioteca latinoamericana. Nacional de Educación Enrique Guzmán y

Valle. Perú.

o.pdf#page=61.OoGoSc8gShnoH4BA&ved=0CDMQ6AEwAQ#v=onepage&q&f=false, optar el grado de magister en ciencias de la educación). Universidad *organizaciones*. Cuaderno 27 del centro de estudios en diseño y *para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones* para optar el grado de magister en educación). Pontificia Universidad

Peñalver, A., Sánchez, C., & Ventosa, J., (2011). *Los diez retos de propuesta de plan estratégico en la Fundación Trascender, Cali*.
Recuperado de: recuperado el 15 de abril del 2012 de: *Retroalimentación como Fuente de Satisfacción*) Recuperado en *reuniones? España. ESIC* Recuperado de: Sabana. Colombia. *seguridad y clima organizacional en la minería sogamoseña*. Congreso
Silvia las claves para la gestión de personas en tiempos de cambio. Universidad Autónoma de Occidente de Santiago de Cali,
Universidad católica de Colombia. Colombia. Recuperado de
Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú).
Universidad Sergio Arboleda Santa Martha. Colombia
y proyecto.

ANEXOS

**ANEXO 01:
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: Desempeño docente y Clima Institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de Alto Moche Trujillo – 2019.

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | | | |
|---|--|---|--|---|-------|--|
| General: ¿Existe relación entre el desempeño docente y el clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019? | General: Determinar la relación entre el desempeño docente y clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019? | General: Hi: El desempeño docente se relaciona significativamente con el clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019 | VARIABLE 1: Desempeño docente | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala |
| | | | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y los contenidos que enseña. Planifica la enseñanza de forma colegiada. | 1-5 | Ordinal Bueno (100 - 135) Regular (64 - 99) Malo (27 - 63) |
| P1: ¿Existe relación entre la preparación | O1: Determinar la relación entre la preparación para el | H1: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Enseñanza para el aprendizaje | Crea un clima propicio para el aprendizaje. Conduce con dominio el proceso de enseñanza. | 6-14 | |

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | | | |
|---|---|--|-------------------------------------|--|-------|--------|
| ¿Existe relación entre el aprendizaje de los estudiantes y el clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019?? | aprendizaje de los estudiantes y el clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019?? | se relaciona significativamente con el clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019 | | Evalúa permanentemente el aprendizaje. | | |
| | | | Participación en la gestión | Participa activamente en la gestión de la escuela. Establece relaciones colaboración con actores del contexto. | 15-20 | |
| | | | Profesionalidad e identidad docente | Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo. Ejerce su profesión con ética. | 21-27 | |
| VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL | | | | | | |
| P2: | O2: | H2: | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala |
| ¿Existe relación entre la enseñanza para el aprendizaje y el clima institucional en las docentes de | Determinar la relación entre la enseñanza para el aprendizaje y el clima institucional en las docentes de las Instituciones | La enseñanza para el aprendizaje se relaciona significativamente con el clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del Alto | | | | |

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | | | |
|--|--|--|-------------------------------------|---|------|---|
| las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019? | Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019? | Moche de Trujillo – 2019 | | | | |
| P3: ¿Existe relación entre la participación en la gestión y el clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019? | O3: Determinar la relación entre la participación en la gestión y el clima institucional en las docentes de las instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019? | H3: La participación en la gestión se relaciona significativamente con el clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019 | Liderazgo | - Estilo de liderazgo - Comportamiento del líder Toma de Decisión - Calidad. - Cantidad - Equidad - | 1-8 | Ordinal Bueno (93 - 125) Regular (59 - 92) Malo (22 - 58) |
| P4: ¿Existe relación entre la profesionalidad | O4: Determinar la relación entre la profesionalidad e identidad docente | H4: La profesionalidad e identidad docente se relaciona significativamente con | Sistema de recompensas e incentivos | - Calidad. - Cantidad - Equidad | 9-17 | |
| | | | Interacción | - Respeto mutuo | | |

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | | | |
|---|--|---|-------------------------|---|--------------|--|
| <p>de identidad docente y el clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019?</p> | <p>y el clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019?</p> | <p>el clima institucional en las docentes de las Instituciones Educativas del Alto Moche de Trujillo – 2019</p> | <p>social</p> | <p>- Cooperación Integración Social</p> | <p>18-25</p> | |

**ANEXO 02:
INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE**

a. Ficha técnica de Desempeño Docente

Nombre: Cuestionario para medir el Desempeño Docente

Autor: Marlene Gómez Parrea

Objetivo: Determinar el Desempeño Docente en las docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

Forma de aplicación: Directa

Aplicación: 30 minutos

Descripción: Este instrumento consta de 27 ítems que está dividido en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para los aprendizajes, Participa en las gestiones Y Profesionalidad e identidad docente, cuyas respuestas están en la escala Likert

b. Cuestionario de Desempeño Docente

La presente encuesta es anónima tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación sobre el desempeño docente en las docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo Para ello recurrimos a su valiosa colaboración

INDICACIONES

Marque el numeral que considera en la escala siguiente

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

De acuerdo a lo que usted percibe a los docentes

| N° | ITEM | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|---|---|---|---|---|
| Indicador: Conocen las características de sus estudiantes y los contenidos que enseña. | | | | | | |
| 1 | Conocen y comprenden las características y necesidades de sus estudiantes. | | | | | |
| 2 | Tienen conocimientos actualizados y comprenden los conceptos fundamentales propios del área que enseñan | | | | | |
| Indicador: Planifican la enseñanza de forma colegiada. | | | | | | |
| 3 | Elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros, en función a la realidad de su aula. | | | | | |
| 4 | Seleccionan los contenidos de la enseñanza en función del marco Curricular nacional, la escuela y la comunidad. | | | | | |
| 5 | Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes. | | | | | |
| Indicador: Crean un clima propicio para el aprendizaje. | | | | | | |
| 6 | Construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con Y entre los estudiantes. | | | | | |
| 7 | Generan relaciones de respeto, cooperación y apoyo con todos los estudiantes. | | | | | |
| 8 | Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes. | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| Indicador: Conducen con dominio el proceso de enseñanza – aprendizaje. | | | | | |
| 9 | Controlan permanentemente el desarrollo de clase. | | | | |
| 10 | Propician oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes Reflexivas y críticas. | | | | |
| 11 | Constatan que todos los estudiantes logren los aprendizajes esperados Durante la sesión de aprendizaje. | | | | |
| Indicador: Evalúan permanentemente el aprendizaje. | | | | | |
| 12 | Utilizan diversos métodos y técnicas para evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 34 | Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | | |
| 14 | Evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos. | | | | |

Indicador: Participan activamente en la gestión de la escuela.

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 15 | Interactúan con otros profesores para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y construir un clima institucional en la escuela. | | | | |
| 16 | Participan y se involucran en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua. | | | | |
| 17 | Desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica. | | | | |

Indicador: Establecen relaciones de colaboración con actores del contexto.

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 18 | Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes. | | | | |
| 19 | Integran críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | | | | |
| 20 | Comparten con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico. | | | | |

Indicador: Reflexionan sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 21 | Reflexionan con otros profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional. | | | | |
| 22 | Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional. | | | | |
| 23 | Participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional. | | | | |

Indicador: Ejercen su profesión con ética.

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 24 | Actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente. | | | | |
| 25 | Piensen que el rol orientador del docente, tiene importancia en la formación de la personalidad del estudiante. | | | | |
| 26 | Actúan y toman decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente. | | | | |
| 27 | Crean que el docente está comprometido en la formación integral de un ciudadano con valores. | | | | |

**ANEXO 03:
INSTRUMENTO DE CLIMA INSTITUCIONAL**

a. Ficha técnica de Clima Institucional

Nombre: Cuestionario para medir el Clima Institucional

Autora: Catacora D. y Huayra A.

Objetivo: Determinar el Clima Institucional en las docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019.

Forma de aplicación: Directa

Aplicación: 30 minutos

Descripción: Este instrumento consta de 25 ítems que está dividido en tres dimensiones: Liderazgo, Sistema de recompensas e incentivos y Interacción social, cuyas respuestas están en la escala Likert

b. Cuestionario de Desempeño Docente

La presente encuesta es anónima, tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación sobre el clima institucional en las docentes de las I.E de nivel inicial del Alto Moche de Trujillo. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración

INDICACIONES

Marque el numeral que considera en la escala siguiente

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

| Nº | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | LIDERAZGO | | | | | |
| 1 | Los directivos se preocupan por las necesidades y desempeño de los trabajadores. | | | | | |
| 2 | Los directivos practican el trabajo en equipo. | | | | | |
| 3 | Está de acuerdo con el estilo de liderazgo que aplican los directivos. | | | | | |
| 4 | Los directivos se muestran abiertos, amigables y accesibles con los demás. | | | | | |
| 5 | Los directivos planifican las acciones a desarrollarse en la I.E. y respetan las normas vigentes. | | | | | |
| 6 | Los directivos fomentan la participación democrática de los miembros de la I.E. | | | | | |
| 7 | Los miembros de la institución participan en la toma de decisiones. | | | | | |
| 8 | La delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones mejora el | | | | | |
| | SISTEMA DE RECOMPKENSAS E INCENTIVOS | | | | | |
| 9 | Los directivos apoyan los esfuerzos de los trabajadores. | | | | | |
| 10 | Existen formas o métodos adecuados para evaluar y reconocer la calidad del trabajo de los | | | | | |
| 11 | Existe satisfacción en la jornada de trabajo y el reconocimiento por parte de los directivos. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 12 | Existen incentivos por hacer mejor el trabajo. | | | | | |
| 13 | Los miembros de la institución están satisfechos con el sueldo que reciben. | | | | | |
| 14 | Se otorgan estímulos (resoluciones y otros documentos) por el buen desempeño laboral. | | | | | |
| 15 | En su institución reconocen con equidad la buena labor realizada. | | | | | |
| 16 | El reconocimiento oportuno de su trabajo mejora el clima institucional. | | | | | |
| 17 | El sistema de recompensas es óptimo y se aplica con equidad. | | | | | |
| | INTERACCION SOCIAL | | | | | |
| 18 | Existe en la institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicio. | | | | | |
| 19 | Los miembros de la institución expresan sus puntos de vista aún cuando contradigan a los demás. | | | | | |
| 20 | Los miembros de la institución debaten y escuchan cuando existen puntos de vista contrarios o | | | | | |
| 21 | Los miembros de la institución brindan apoyo cuando alguien lo necesita. | | | | | |
| 22 | Los trabajos en equipo hacen posible que se cumplan las metas propuestas por la institución. | | | | | |
| 23 | La convivencia en el marco de la cooperación facilita la interacción social. | | | | | |
| 24 | Participan en las actividades sociales que se realiza en la institución. | | | | | |
| 25 | Las actividades de integración que se realizan fuera de la institución mejoran la interacción social | | | | | |

**ANEXO 04:
CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

1. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

- **Prueba piloto:**

El instrumento se sometió a una prueba piloto aplicada a 26 docentes de las instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo.

- **Confiabilidad:**

El análisis de la confiabilidad del instrumento se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.762; lo cual indica que el instrumento utilizado es confiable para los fines de nuestra investigación.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,762 | 26 |

2. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CLIMA INSTITUCIONAL

- **Prueba piloto:**

El instrumento se sometió a una prueba piloto aplicada a 26 docentes de las instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo.

- **Confiabilidad:**

El análisis de la confiabilidad del instrumento se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,917; lo cual indica que el instrumento utilizado es confiable para los fines de nuestra investigación.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,917 | 26 |

**ANEXO 05:
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

Título: Desempeño Docente y Clima Institucional en las docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche, Trujillo - 2019

Autor(a): Br. Morillos Mendoza Karla Katherine

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES | |
|--------------------------|--|--|--|----------|--------------|---------|------------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|--|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Conocen las características de sus estudiantes y los contenidos que enseña | 1. Conocen y comprenden las características y necesidades de sus estudiantes. | | | | | | X | | X | | x | | X | | | |
| | | | 2. Tienen conocimientos actualizados y comprenden los conceptos fundamentales propios del área que enseñan | | | | | | X | | X | | X | | x | | | |
| | | Planifican la enseñanza de forma colegiada. | 3. Elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros, en función a la realidad de su aula. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 4. Seleccionan los contenidos de la enseñanza en función del marco Curricular nacional, la escuela y la comunidad. | | | | | | X | | X | | x | | X | | | |

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES | | |
|----------|-------------|-----------|--|---|--------------|---------|------------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|--|--|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | | |
| | | | 5. Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Crean un clima propicio para el aprendizaje | 6. Construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales entre los estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | | 7. Generan relaciones de respeto, cooperación y apoyo con todos los estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | | 8. Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | | 9. Controlan permanentemente el desarrollo de clase. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Enseñanza con dominio el proceso de enseñanza – aprendizaje. | 10. Propician oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes reflexivas y críticas. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|--------------------------|---|---|--|----------|--------------|---------|------------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Evalúan permanentemente el aprendizaje. | 11. Constatan que todos los estudiantes logren los aprendizajes esperados durante la sesión de aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 12. Utilizan diversos métodos y técnicas para evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 13. Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | | | | X | | X | | X | | x | | | |
| | | 14. Evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos. | | | | | | X | | X | | x | | X | | | |
| | Participación en la | Participan activamente en la gestión de la escuela. | 15. Interactúan con otros profesores para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y construir un clima institucional en la escuela. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | OPCIONES | | | | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|----------|-------------|---|--|---------|--------------|---------|------------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|-------------------------|----|---------------------------------|
| | | | | | | | | | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | Si | No | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | | |
| DESEMP | | Establecen relaciones de colaboración con actores del contexto. | 16. Participan y se involucran en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 17. Desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 18. Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 19. Integran críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 20. Comparten con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|-------------------------------------|--|---|-------|----------|--------------|---------|------------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Profesionalidad e identidad docente | Reflexionan sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo. | 21. Reflexionan con otros profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 22. Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 23. Participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Ejercen su profesión con ética. | 24. Actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 25. Piensan que el rol orientador del docente, tiene importancia en la formación de la personalidad del estudiante. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 26. Actúan y toman decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|----------|-------------|-----------|--|----------|--------------|---------|------------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | | | 27. Creen que el docente está comprometido en la formación integral de un ciudadano con valores. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: Determinar el nivel de Desempeño Docente.

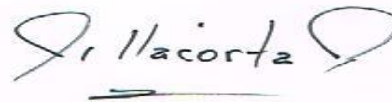
DIRIGIDO A: Docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

| Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| | x | | | |



FIMA DEL EVALUADOR

**ANEXO 06:
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL**

Título: Desempeño Docente y Clima Institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche, Trujillo - 2019

Autor(a): Br. Morillos Mendoza Karla Katherine

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|---------------------|--------------------------|--|---|----------|--------------|---------|------------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| CLIMA INSTITUCIONAL | Liderazgo | Estilo de liderazgo | 1. Los directivos se preocupan por las necesidades y desempeño de los trabajadores. | | | | | | x | | x | | X | | X | | |
| | | | 2. Los directivos practican el trabajo en equipo. | | | | | | x | | x | | X | | X | | |
| | | | 3. Está de acuerdo con el estilo de liderazgo que aplican los directivos. | | | | | | x | | x | | X | | X | | |
| | Comportamiento del líder | 4. Los directivos se muestran abiertos, amigables y accesibles con los demás. | | | | | | x | | x | | X | | X | | | |
| | | 5. Los directivos planifican las acciones a desarrollarse en la I.E. y respetan las normas vigentes. | | | | | | x | | x | | X | | X | | | |
| | Toma de decisiones | 6. Los directivos fomentan la participación democrática de los miembros de la I.E. | | | | | | X | | x | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | | 7. Los miembros de la institución participan en la toma de decisiones. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 8. La delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones mejora el clima institucional. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Sistema de recompensas e incentivos | Calidad | 9. Los directivos apoyan los esfuerzos de los trabajadores. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 10. Existen formas o métodos adecuados para evaluar y reconocer la calidad del trabajo de los miembros de la institución. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 11. Existe satisfacción en la jornada de trabajo y el reconocimiento por parte de los directivos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Cantidad | 12. Existen incentivos por hacer mejor el trabajo. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los miembros de la institución están satisfechos con el sueldo que reciben. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 13. Se otorgan estímulos (resoluciones y otros documentos) por el buen desempeño laboral. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Equidad | 14. En su institución reconocen con equidad la buena labor realizada. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 15. El reconocimiento oportuno de su trabajo mejora el clima institucional. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 16. El sistema de recompensas es óptimo y se aplica con equidad | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Respeto mutuo | 16. Existe en la institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicio. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 17. Los miembros de la institución expresan sus puntos de vista aun cuando contradigan a los demás. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------------------|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| CLIMA INSTITUCIONAL | Interacción social | Cooperación | 18. Los miembros de la institución debaten y escuchan cuando existen puntos de vista contrarios o no coincidentes. | | | | | | | X | | X | | | X | | X | | | |
| | | | 19. Los miembros de la institución brindan apoyo cuando alguien lo necesita. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 20. Los trabajos en equipo hacen posible que se cumplan las metas propuestas por la institución. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | Interacción social | Integración social | 21. La convivencia en el marco de la cooperación facilita la interacción social. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 22. Participan en las actividades sociales que se realiza en la institución. | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 23. Las actividades de integración que se realizan fuera de la institución mejoran la interacción social | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CLIMA INSTITUCIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

OBJETIVO: Determinar el nivel de Clima Institucional.

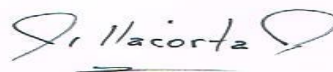
DIRIGIDO A: Docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

| Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| | X | | | |



FIMA DEL EVALUADOR

**ANEXO 07:
BASE DE DATOS**

DESEMPEÑO DOCENTE

| N | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | Enseñanza para el aprendizaje | | | | | | | | | Participación en la gestión | | | | | | | Profesionalidad e identidad docente | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|-------------------------------|----|----|----|-----|-----|-----|-----|----|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|----|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | | p27 |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | 5 | 4 | 5 | 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 4 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 72 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 | |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |

CLIMA INSTITUCIONAL

| | LIDERAZGO | | | | | | | | | SISTEMA DE RECOMPENSAS E INCENTIVOS | | | | | | | | | INTERACCION SOCIAL | | | | | | | | | |
|----|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 31 | |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 35 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 20 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 |

