



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima Institucional y el Desempeño Profesional Docente de la I.E.
Inmaculada Concepción – Tumbes, 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Olaya Serna, Mónica Liliana (ORCID: 0000 – 0001 – 9631 – 6736)

ASESOR

Dr. Jurado Fernández, Cristian Augusto (ORCID: 0000–0001–9464–8999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Piura – Perú

2021

DEDICATORIA

Doy gracias a Dios, a nuestra madre santísima y a mi esposo por haberme dado la fortaleza para seguir adelante y alcanzar mis metas.

Esta tesis la dedico a mi esposo: Fidel Augusto Pacherras Huimán, ejemplo de sacrificio y honestidad, mi compañero y amigo; a mis tres queridos hijos, fruto de un hogar lleno de valores: Irwing, Ingrid y Kerwin, mil gracias por ser fuentes de mi inspiración.

Mónica Liliana

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento y gratitud al Dr. Cristian Augusto Jurado Fernández; por su asesoramiento y orientación en el presente trabajo de investigación, quienes con sus sabias y sencillas orientaciones contribuyeron en forma determinante para la conclusión de la tesis.

A la Institución Educativa Inmaculada Concepción de Tumbes, institución donde laboro y que me ha brindado las facilidades para poder concretizar el presente trabajo de investigación.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y Diseño de investigación	20
3.2. Variable, operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Población	22
Tabla 2. Resultados del cuestionario clima institucional.	25
Tabla 3. Resultados de las dimensiones del cuestionario clima institucional.	26
Tabla 4. Resultados de la evaluación del desempeño profesional docente.	27
Tabla 5. Resultados de la evaluación del desempeño profesional docente.	28
Tabla 6. Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk.	30
Tabla 7. Resultados de la prueba de hipótesis	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Resultados del cuestionario clima institucional.	25
Gráfico 2. Resultados de las dimensiones del cuestionario clima institucional.	26
Gráfico 3. Resultados de la evaluación del desempeño profesional docente.	27
Gráfico 4. Resultados de la evaluación del desempeño profesional docente.	29

RESUMEN

La presente investigación se enmarca dentro de los aspectos conceptuales del Clima Organizacional en las Institución Educativa Inmaculada Concepción de Tumbes cuya gestión, positiva o negativa, se encuentra en las relaciones personales entre los directivos, docentes, las relaciones interpersonales entre los mismos, la identidad con la institución y el crecimiento de ellas. Por la naturaleza del estudio, el Tipo de investigación es no experimental, y se apoyó en un contexto teórico para conocer, describir, relacionar o explicar la realidad del Clima Organizacional. La hipótesis formulada en nuestra investigación considera que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa perteneciente en este caso a la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes. La población de estudio estuvo conformada por 125 trabajadores, de ambos sexos que laboran en la I.E Inmaculada Concepción durante el periodo 2013, perteneciente a la UGEL Tumbes. La muestra, que se tomará en cuenta es no probabilística, la misma que estará constituida por 30 docentes de ambos sexos.

Palabras Clave: Clima institucional; desempeño profesional y liderazgo pedagógico.

ABSTRACT

This research is framed within the conceptual aspects of the Organizational Climate in the Inmaculada Concepción de Tumbes Educational Institution whose management, positive or negative, is found in the personal relationships between managers, teachers, interpersonal relationships between them, identity with the institution and their growth. By the nature of the study, the type of research is non-experimental, and relied on a theoretical context to know, describe, relate or explain the reality of the Organizational Climate. The hypothesis formulated in our research considers that the organizational climate significantly influences the teaching performance in the Educational Institution belonging in this case to the Local Educational Management Unit of Tumbes. The study population was made up of 125 workers, of both sexes, who work at the I.E Inmaculada Concepción during the 2013 period, belonging to the UGEL Tumbes. The sample, which will be taken into account, is non-probabilistic, which will be made up of 30 teachers of both sexes.

Keywords: Institutional climate; professional performance and pedagogical leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad de acuerdo a lo que señala la UNESCO (2018); la preocupación de los Estados es mejorar los procedimientos pedagógicos y atender la sistematización de la evaluación docente; la cual debe de encontrarse enmarcada en un paradigma del profesionalismo y mejora constante de la calidad; que debe de contribuir al desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje en beneficio de los estudiantes; por tanto, es importante preguntarse ¿Qué factores del desempeño docente intervienen favorablemente en el aprendizaje de los estudiantes?; para responder a esta interrogante surgen diversos enfoques a los cuales detallaremos en la construcción del marco teórico de la investigación.

Por otra parte, el estudio del desempeño docente constituye un tema que responde a la aplicación de políticas de Estado; por tanto, es calificado como parte de la gestión educativa que desarrolla el Ministerio de Educación – MINEDU y las instituciones educativas; así mismo es considerado como un elemento muy importante en atención a la responsabilidad de las personas; por ello es necesario que los gobiernos precisen sus estrategias y políticas que avalen un excelente desempeño profesional; que reconozca las necesidades de los estudiantes en general.

El MINEDU (2016); dictamino como una política esencial el denominado Marco de Buen Desempeño Docente; bajo este enfoque se revalora la actividad profesional docente; otorgando para ello un balance entre la práctica docente y el modelo que prioriza la escuela en base al desarrollo del conocimiento; teniendo para ello una buena actitud y la aplicación de un pensamiento dogmático. Hasta el siglo pasado y aún hoy en menor escala se viene practicando una cultura arbitraria que se basa en el respaldo de la obediencia y la violencia; lo cual se califica como una disciplina heterónoma.

A la escuela se demanda una mayor integración al mundo y a la comunidad en la cual se encuentra inserta; existe la necesidad de brindar el servicio acorde a las demandas sociales y culturales; valorando la diversidad; los derechos humanos; la educación como un derecho, la democracia; la exigencia de contar con sociedades

con un mayor grado de homogeneidad; de atender a los movimientos migratorios, etc. Todos estos factores generan una gran controversia para poder atender las necesidades educativas; lo cual a su vez puede generar un clima de intercambio y de convivencia cultural; en atención a las exigencias del aprendizaje sobre la cultura. Esta situación descrita también favorece el desarrollo del conocimiento y el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación; que hoy en día son elementos esenciales dentro del desarrollo pedagógico otorgando nuevas experiencias.

En la región de Tumbes; de acuerdo al Proyecto Educativo Regional; se tiene que los ejes esenciales que se han considerado es la inclusión y la equidad; sumándose también la calidad; la descentralización; la gestión educativa y la sociedad educativa en general; por tanto, se apunta hacia un liderazgo sostenible, que apunte al bienestar de nuestro país. Nuestra región es una zona privilegiada ya que es zona de frontera y podemos aprovechar el intercambio educativo y cultural; sin embargo, existe mucha desatención en temas de investigación; el presente trabajo busca contribuir en ese aspecto con el desarrollo de esta temática, teniendo en cuenta que los docentes se encuentran comprometidos a mejorar constantemente la calidad de enseñanza y por ende su práctica profesional.

Así mismo debemos de tener en cuenta que gracias a las constantes exigencias y profundos cambios en nuestra sociedad; las organizaciones deben de desarrollar un buen clima laboral; el cual se ve reflejado en el desarrollo de actitudes positivas que favorezcan el desarrollo local; así como también el social. Hay que tener en cuenta que los factores organizacionales se basan en la motivación de los que integran la institución y por tanto determinan su comportamiento. Por ello el comportamiento puede generar variadas consecuencias como: satisfacción, productividad, adaptación, rotación, etc. En el aspecto laboral los docentes aún presentan un salario bajo; por ello muchos docentes que son de carrera buscan otras alternativas laborales para poder contar con un mejor recurso económico.

Los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, de la región de Tumbes, presentan ciertas debilidades en atención al buen clima institucional; lo cual de alguna manera afecta la práctica pedagógica; evidenciándose algunas dificultades

en el ejercicio profesional; generando algunas discrepancias de índole personal; lo cual también afecta la buena conducción de las funciones; ya que se incumplen el desarrollo de la carga pedagógica; así mismo se tienen problemas en el orden de presentación de los documentos pedagógicos; existe cierto grado de desmotivación, generada por el tema salarial; hace falta una mayor relación y vinculación de intercambio de experiencias. Todas estas vicisitudes esbozan falencias en el desempeño laboral de los docentes; es necesario reforzar el compromiso y apostar por la calidad y el desarrollo de la región y por ende del país.

Por ello nuestro problema de investigación se centra en la siguiente interrogante: ¿El clima institucional se relaciona directamente con el desempeño profesional docente de la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región Tumbes en el periodo lectivo 2019? Así mismo las preguntas que complementan la interrogante principal son: ¿existe relación significativa entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes desde la perspectiva docente?; ¿existe relación significativa entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad desde la perspectiva docente?; ¿existe relación significativa entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes desde la perspectiva docente?; y por último ¿existe relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad desde la perspectiva docente de la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región Tumbes en el periodo lectivo 2019?

La investigación presente un alto interés en poder abordar los problemas descritos con la intencionalidad de poder aportar soluciones que favorezcan una mejor conducción de la institución y por ende mejores beneficios en la calidad educativa para el estudiantado de la región; por ello la relevancia social del estudio se centra en poder aportar con soluciones que sean viables y mejoren los índices de calidad educativa en la región y por ende en el país. Teóricamente el estudio permitirá sistematizar y organizar el conocimiento científico asociado a este aspecto teórico de las variables que se enfocan en la investigación, por ello habrá la posibilidad de que

otros investigadores se interesen en ampliar el conocimiento en la temática abordada.

Desde una perspectiva metodológica la investigación aporta al campo de la línea de investigación administración del talento humano debido a que se han utilizado dos instrumentos que brindan la debida fiabilidad y confiabilidad y que a su vez pueden ser utilizados en otros estudios o en su defecto podrán contextualizarse al entorno donde también se pueda desarrollar la investigación. Desde un punto de vista práctico el estudio también es importante porque permite desarrollar una toma de conciencia para mejorar el clima institucional y a la vez mejorar también el desempeño profesional de los docentes en la institución educativa Inmaculada Concepción de la región Tumbes.

El objetivo general del estudio se centra en poder evaluar los resultados que presenta la relación entre el clima institucional y desempeño laboral de docente en la institución educativa Inmaculada Concepción de la región Tumbes; en el periodo lectivo, 2019. Así mismo los objetivos específicos que se han planteado son: identificar el nivel de relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes desde la perspectiva docente; así como también precisar la relación existente entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad desde la perspectiva docente; de la misma manera se pretende identificar el nivel de relación existente entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes desde la perspectiva docente; y por último establecer la relación que existe entre clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad e identidad desde la perspectiva docente en la institución educativa inmaculada Concepción de la región Tumbes; en el periodo lectivo, 2019

La hipótesis de la investigación se centra en presenta tentativas de solución frente al problema por ello la hipótesis general se expresa de la siguiente manera: Hi: El clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes en institución educativa Concepción de la región Tumbes; en el periodo lectivo, 2019; así mismo la hipótesis nula se expresa en los siguientes términos: Ho:

El clima institucional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Concepción de la región Tumbes; en el periodo lectivo, 2019.

Así mismo las hipótesis específicas se expresan a continuación: el clima institucional se relaciona de manera significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en institución educativa Concepción de la región Tumbes; en el periodo lectivo, 2019; así mismo se tiene que el clima institucional se relaciona de forma significativa con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa Concepción de la región Tumbes; en el periodo lectivo, 2019. Se tiene también que el clima institucional se vincula de forma significativa con el desarrollo de la profesionalidad e identidad en la institución educativa Concepción de la región Tumbes; en el periodo lectivo, 2019; por último, tenemos que: el clima institucional se relaciona de forma significativa con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Concepción de la región Tumbes; en el periodo lectivo, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Aguirre (2018); desarrollo en la Universidad de Colima – México, un estudio que abarco la evaluación docente a tiempo completo; cuyo objetivo fue identificar las características que presenta la evaluación de los docentes que desarrollan su ejercicio profesional en el área de las ciencias administrativas y las ciencias sociales. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y se trabajó con una muestra de trece docentes y doce administrativos; aplicando entrevistas estructuradas. En la investigación se concluye que la evaluación docente es percibida como individual y se deja a criterio individual las acciones e interpretación de las tareas a desarrollar; lo cual definitivamente no aporta al desarrollo de acciones formativas; por ello se puede percibir que en la práctica no existe cambios sustanciales en el desempeño de los docentes; lo cual en la práctica no expresa una intencionalidad de superación y mejora en aras de apostar por una mejor calidad del servicio educativo universitario.

Arancibia (2017), realizo también un estudio en la Universidad de Valparaíso – Chile; sobre el clima organizacional y las herramientas de gestión, el estudio analizo diez instituciones en las cuales analizo los siguientes factores: la satisfacción extra económica; el ambiente físico laboral; el reconocimiento explícito de supervisión y trato hacia los funcionarios; la estructura organizacional; la comunicación; el perfeccionamiento y capacitación; la situación económica contractual; y la integración social; entre otras menos importantes que se señalan en el estudio. Los resultados detallan que únicamente un 40% de las instituciones presentan un satisfactorio clima organizacional; un 50% presenta resultados de un clima no satisfactorio y un 10% muestra un perfil heterogéneo. Finalmente se puede concluir que los factores asociados a la insatisfacción de los colaboradores están dados por la infraestructura deficiente; los inadecuados factores en el espacio físico; el nivel de las remuneraciones; la escasa comunicación organizacional y sus canales que son deficientes; todo ello dificulta un buen desempeño perjudicando la productividad que se debe de tener en las instituciones que se han tomado en la investigación.

Caligiori y Díaz (2016); desarrollaron en la Universidad de los Andes – Venezuela; un estudio en el cual abordaron el tema del clima organizacional y desempeño de los docentes en la Facultad de Medicina; dicho estudio es de tipo descriptivo; la muestra con la cual se trabajó fue de 86 docentes; el objetivo de la investigación fue desarrollar un diagnóstico sobre el clima organizacional relacionándolo con el desempeño docente. Las conclusiones nos señalan que los docentes que se encuentran en un nivel medio en atención al desempeño laboral, el cual es una categoría de regular en los procesos de supervisión, estilo gerencial, estructura organizacional, relaciones interpersonales, motivación, proceso de toma de decisiones y comunicación. Con respecto al clima organizacional, también se encuentra en una categoría regular; lo cual implica que se estarían generando condiciones no ideales; que limitan el desarrollo y crecimiento en el trabajo y que a la vez perjudica la productividad académica de los docentes.

Nieves (2017); desarrollo también en Venezuela; una investigación sobre el desempeño docente y el clima organizacional; el estudio fue descriptivo; bajo un diseño no experimental, transversal y correlacional, se trabajó con una muestra de 95 sujetos se aplicaron las técnicas de investigación como la observación y las entrevistas de tipo no formal; así como también cuestionarios descriptivos; se hizo uso de la escala ordinal; en el estudio se concluye que el clima laboral constituye un factor fundamental para el desarrollo del docente. Así mismo el clima laboral determina la motivación de los colaboradores; por tanto, es importante poder señalar las acciones que mejoraran a la institución educativa. La principal conclusión se centra en el hecho de la realización de un análisis confirmatorio, el cual permite examinar la estructura multifactorial del desempeño docente; el cual se encuentra constituido por dos factores de primer orden.

Torres y Zegarra, (2015); en la ciudad de Puno – Perú desarrollaron un estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral del docente; el tipo de investigación es básico que responde a un diseño descriptivo – correlacional; se aplicaron técnicas de investigación como el fichaje y los instrumentos de recolección de datos; se trabajó con una muestra de 83 sujetos; la prueba de fiabilidad fue de 0,948 y de

0,978 (alfa de Crombach). La relación encontrada es significativa de tipo positivo entre el clima organizacional y el desempeño laboral; lo cual es consecuencia de un buen vínculo en el entorno; destacándose un buen desempeño profesional de los sujetos que han participado en el estudio; así mismo se ha podido constatar que existe una muy buena relación directa positiva significativa y moderada entre el desempeño laboral y las condiciones laborales. Así mismo existe también una relación positiva directa y significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral; en el estudio se concluye que todas las dimensiones que se han analizado presentan una muy buena relación significativa y directa; lo cual refleja un muy buen resultado evaluativo.

García y Segura (2015); desarrollaron una investigación en la provincia de Huarí – Ancash; a la cual denominaron: el clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay; la investigación es desarrollada bajo un enfoque cuantitativa de tipo descriptivo; el propósito se centra en determinar las características e identificar los rasgos de mayor importancia sobre las variables en estudio. El diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal correlacional; no existió manipulación de las variables. La muestra la conformo 65 docentes de la referida institución educativa; en la cual se concluye que: existe correlación significativa y moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay; situándose ambas variables en intervalos altos de calificación; lo cual evidencia la correspondencia de un adecuado clima organizacional; esta característica fortalece un mejor desempeño de los docentes; sin embargo, si hay aspectos que se deben de mejorar como la comunicación, de tal manera que sea de mayor efectividad.

Pérez (2015); desarrollo también una investigación en la cual analiza la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla (Lima). La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo y el tipo de investigación es correlacional bajo un diseño no experimental; el objetivo de la investigación se centra en evaluar el

grado de relación entre las variables; los instrumentos de investigación de los cuales se hicieron uso fueron adaptados al contexto y pasaron por un proceso de adaptación y posterior proceso de fiabilidad por medio del SPSS a través de la prueba del alfa de Crombach, cuyo valor fue de 0,876; así mismo se trabajó con una muestra de cien sujetos entre ambos géneros. En el estudio se concluye que existe relación positiva y media entre el clima y el desempeño docente; lo cual genera que las relaciones en la institución no son del todo optimas, pero tampoco son malas; existe un nivel aceptable de comunicación; la motivación también es otro factor que debe de mejorar; así como también el nivel de participación de todos sus miembros.

Con respecto al clima institucional y tomando la definición de Toro (2001); quien señala que existe un consenso amplio entre quienes investigan el tema que el clima es una percepción compartida y colectiva del contexto interno a nivel de grupo; así mismo el autor considera que es un conjunto de percepciones que las personas comparten en referencia al contexto laboral en el cual se encuentran. Dichas percepciones poseen un valor estratégico ya que favorecen la conformación de juicios entorno a las realidades y decisiones de los sujetos. Ello conlleva a afirmar que las personas responden a estas realidades no por ellas en sí; sino por la percepción que sobre ellas se tiene y por los juicios que se forman.

Bajo el presente contexto y atendiendo al as formas organizacionales de hoy en día, se tiene que tener presente que existe una fuerza creciente; para poder comprender y conducir diferentes factores que afectan la productividad y el rendimiento laboral de los colaboradores. Desde el pasado siglo se continúa investigando la intervención de los factores físicos y sociales en el desarrollo del comportamiento y conducta de las personas; la manera como un sujeto observa la pluralidad de significados en su ambiente laboral; así como también el nivel de percepción que se tiene sobre las personas que gestionan la organización; la administración y las estructuras jerárquicas. (Brunet, 1987).

El clima institucional u organizacional de acuerdo con Onetto (2008); considera que hablar de clima, implica que la organización ha desarrollado la capacidad de respuesta a las legitima expectativas de sus integrantes que la conforman. La calidad

ambiental institucional es factible de ser evaluada por medio de la satisfacción de sus integrantes; a ello se suma que la calidad ambiental, también se mide por el intervalo de satisfacción de sus miembros que la conforman; todo ello constituye el clima laboral. El clima está dado por un grupo de individuos que es calificado por el propósito bajo el cual se agrupan. Weinert (1985), define al clima organizacional como un constructo el cual presenta características objetivas organizacionales en referencia a estructuras reales y bajo la observancia personal; así como también está dado por la totalidad de estímulos que relacionan al sujeto, generando esto un aspecto subjetivo. Hay que tener en cuenta también que hablar de clima organizacional depende de la percepción psicológica a modo individual. El autor enfatiza que el término clima está asociado a la descripción y valoración.

Litwin y Stringer (1968), definen al clima organizacional como una secuencia de efectos de carácter subjetivo; que son percibidos por el sistema formal; así mismo se refiere también al estilo informal en el cual los gestores propician su desarrollo de forma efectiva; sumándose también aspectos importantes en el cual se desarrollan actividades esenciales que responden a valores, creencias y la motivación de las personas que laboran en la institución.

El clima institucional de acuerdo con Martín (1999); presenta una variedad amplia de dimensiones; en el presente estudio se consideran las más importantes y se detallan a continuación: comunicación, motivación, confianza y participación. En relación a la dimensión comunicación tenemos que es una relación de tipo comunitaria que se basa en binomio emisión – recepción de los mensajes que se presentan entre los participantes en condiciones de reciprocidad; resultando esencial para una buena convivencia y determinando un factor muy importante de socialización entre las organizaciones. Por ello las instituciones deben de mantener una muy buena comunicación para el logro de los fines institucionales y la comunicación efectiva entre los miembros que laboran en la organización. Al presentarse problemas en la recepción de la comunicación esta se deteriora y genera problemas de mayor amplitud dificultando las acciones que deben de desarrollarse en el trabajo. Fischman (2000); considera que la comunicación debe de tener como característica

esencial la efectividad; así mismo una de las características más importantes del líder es el saber escuchar y poder expresarse también asertivamente con los colaboradores; por ello la comunicación al ser bien utilizada permitirá propiciar y reforzar un buen clima de confianza; pero al ser mal usada causará molestia, indignación y un ambiente destructivo dentro de la organización.

La siguiente dimensión es la motivación, la cual constituye un elemento esencial para poder favorecer un buen clima de trabajo. Robbins (1987); considera que la motivación se define como el deseo de realizar el esfuerzo para poder lograr las metas institucionales; condicionando la posibilidad de poder satisfacer las necesidades ya sean institucionales y del colectivo que labora en la organización; teniendo también en cuenta la motivación personal. Bajo esta perspectiva podemos precisar tres factores que son claves a esta dimensión: necesidad, esfuerzo y propósito organizacional. El esfuerzo nos indica el grado de intensidad; cuando la persona es motivada adecuadamente; ya que cuando sucede este hecho las personas se comprometen con las acciones que tienen que desarrollar; por ello el esfuerzo es un factor que permite construir de manera eficaz el desempeño de un trabajador.

Por último, la dimensión de participación; en la cual los docentes y la totalidad del colectivo educativo participa en el desarrollo de las actividades de la institución educativa; así como también participa en los órganos colegiados formando grupos de trabajo. La participación se evidencia cuando los docentes propician la participación de todos los colectivos en la comunidad educativa: estudiantes, docentes y padres de familia; alcanzar un buen grado de participación implica trabajo en equipo, participación en reuniones, formación del docente y grado de coordinación a nivel interno y externo. (Martín, 1999).

Los enfoques teóricos que se encuentran asociados al clima institucional responden a distintas concepciones de los investigadores que han formulado sobre este tema. De acuerdo a Tagiuri (1968); plantea una taxonomía al respecto y esto se ve reforzado por el Centro de Investigación y Servicios Educativos, (2007); quienes puntualizan que la manera en que un sujeto desarrolla su actividad laboral

dependerá del contexto en el cual actúa; por tanto, el clima organizacional podrá ser abordado desde tres perspectivas distintas: influencia su conducta; cualidad duradera relativamente del entorno interno de una organización en la cual se desarrollan sus miembros; y por último la descripción en términos valorativos teniendo en cuenta sus características organizacionales.

De acuerdo al Centro de Investigación y Servicios Educativos, (2007); Litwin y Stringer propusieron el primer modelo el cual se basa en la naturaleza de carácter subjetivo del entorno laboral y también de la calidad bajo el cual se desarrolla. Las características pueden ser experimentadas o descritas por los integrantes de la organización y deberán ser reportadas en la construcción de un cuestionario que evidencia las características del modelo: estructura, recompensa, calidez, riesgo, apoyo, estándares, conflicto e identidad.

El Centro de Investigación y Servicios Educativos, (2007); señala que también se tiene la teoría de Likert para poder comprender el clima organizacional; en el cual señala; que los colaboradores responden al comportamiento administrativo que desarrolla y a los factores que se perciben bajo este contexto. Bajo este modelo se configuran tres posibles variables que incluyen características personales de una institución y que afectan la observancia personal del clima; bajo tal perspectiva se tiene: variables causales; variables intermedias y variables finales.

Martín (1999); aporta también su propio enfoque al cual denomina estructural y humanista; bajo el cual señala que existen dos grandes escuelas del pensamiento: humanista y estructuralista. Sostiene que para los estructuralistas el clima nace de aspectos objetivos de la realidad laboral tales como: tamaño, toma de decisiones, personal jerárquico; tecnología y comportamiento. Así mismo considera que la perspectiva humanista aporta al clima un conjunto de percepciones integrales que brindan las personas hacia el medio en el cual se encuentran insertos, aportando sus características personales y organizacionales.

En conclusión, podemos afirmar que el clima institucional constituye un factor que afecta a los miembros de una organización en atención a su efectividad; en las

labores que realiza y que le son asignadas; influyendo también de acuerdo al perfil que presenta el individuo ya sea de manera positiva o negativa en concordancia a las técnicas motivacionales que aplique y desarrolle la organización.

De acuerdo al Centro de Investigación y Servicios Educativos, (2007); se presenta una serie de climas que son considerados por distintos autores que conceptualizan el llamado clima institucional; cuyas percepciones están asociados a las actitudes, valores, creencias y motivaciones de cada persona y que se materializan en las relaciones profesionales y personales. De acuerdo con Likert (1968) se tiene varios tipos de clima, en atención a las variables causales, intermediarias y finales. El denominado sistema I, al cual se le denomina autoritario explotador; el cual no se tiene confianza en los colaboradores, las decisiones y los objetivos son de responsabilidad de quien dirige a la organización y se sigue una función de orden descendente. Los colaboradores trabajan bajo una atmosfera de amenazas y castigos y esporádicamente recompensas, la satisfacción sólo cubre las necesidades de seguridad y psicológica.

El segundo sistema denominado autoritarismo paternalista, se basa en el desarrollo de un nivel de confianza muy condescendiente con los colaboradores; equiparable como un amo con sus vasallos; las decisiones se toman en la cúspide, y algunas en la estructura organizacional menor; los castigos y las recompensas son los métodos utilizados para motivar a los colaboradores. El tercer sistema denominado consultivo; en el cual la dirección organizacional propicia la participación y la confianza con los colaboradores; las decisiones se siguen tomando en la cima, pero existe un nivel de participación más abierto atento a las propuestas de los niveles inferiores; y la comunicación es descendente.

Por último, el sistema cuarto denominado participación en grupo; en el cual se tiene confianza en los colaboradores; las decisiones se toman por dimensiones y existe una mayor participación de todos para la mejor toma de decisiones, las cuales se encuentran integradas a niveles; la comunicación es ascendentes y descendente y de manera lateral. Martín (1999) señala que en el marco educacional se presentan dos tipos de clima institucional cada uno de ellos presenta dos sub categorías: el

clima participativo y el clima autoritario. El clima autoritario puede ser explotador o paternalista. El participativa puede configurarse como: consultivo y de participación de grupo; en este último se presenta un clima de confianza y de amistad, en el cual se busca el mejoramiento de los métodos de trabajo y sobretodo el bienestar del educando cumpliendo con los estándares de la calidad educativa y comprometidos con el sector educacional del país.

El desempeño laboral se define en términos de Ponce (2005) como la acción docente que manifiesta la interrelación lógica de las competencias profesionales a nivel pedagógico y que buscan la guía, orientación, control y evaluación del proceso educativo de la producción académica del docente en formación; cuyo objetivo es demostrar la conducción eficaz de las funciones y tareas del docente que se encuentran delineadas para el cumplimiento de esa función de acuerdo a los distintos contextos de actuación.

El desempeño puede ser definido como la observancia del deber como una estructura de pleno funcionamiento y acatamiento de las responsabilidades que se encuentran inherentes al ejercicio de la profesión, oficio o cargo; bajo el cual se debe de actuar, dedicarse y trabajar hacia el logro de actividades satisfactorias. Olivero (2007), considera que el termino desempeño profesional concierne a la calidad y el carácter de las actividades y ejercicios docentes atendiendo al buen desempeño del mismo dentro de los límites que establece los estándares normativos y organizacionales. Así mismo se señala que el desempeño docente constituye una capacidad y exige que el docente cumpla con los requerimientos que plantea y exige la sociedad. Por tanto, el desarrollo de las competencias profesionales se encuentra asociado a un proceso de carácter formativo para brindar mejores estándares de calidad en la educación. Fernández (2002), expresa que el desempeño docente constituye un conjunto de actividades que se realizan en el diario quehacer: orientar a los estudiantes; preparar las clases; evaluar las asignaciones, coordinar con otros agentes educativos, etc. de manera permanente.

Las dimensiones que se plantean para una mejor comprensión del desempeño docente son cuatro las cuales detallamos a continuación. La primera dimensión, está

orientada al desempeño el cual a su vez se encuentra referido a la disposición hacia el aprendizaje por parte de los estudiantes; un aspecto que tiene que superar los docentes es la dificultad de poder realizar una adecuada planificación curricular; lo cual se evidencia en sesiones de clases mal elaboradas y con muchas improvisaciones. El docente debe de buscar construir aprendizajes funcionales y significativos para poder apostar por la construcción de una mejor planificación y mejores situaciones significativas. De acuerdo al MINEDU (2012); el documento normativo Marco del Buen Desempeño Docente; indica que la preparación que se debe de brindar para la construcción de los aprendizajes en los estudiantes debe de surgir en base a la planificación, teniendo en cuenta los referentes del conocimiento y las características principales a nivel cultural, social y cognitivas de los estudiantes; por tanto es importante también mejorar las estrategias de enseñanza y evaluación para una mejor construcción del aprendizaje.

El MINEDU (2012) de acuerdo con el Marco del Buen Desempeño Docente las competencias que cumplirán los docentes son: conocer y comprometerse con los estudiantes y su contexto; así como también comunicar los contenidos que transmite; mejorar de manera constante los procesos y enfoque pedagógicos en los cuales se basa; así como también deberá de promover el desarrollo de las capacidades en un alto estándar. Del mismo modo se debe de planificar el proceso de la enseñanza aprendizaje de manera colegiada avalando la coherencia y el desarrollo del proceso pedagógico; así como también el uso de los medios y materiales que presentan la disponibilidad debida

La segunda dimensión se encuentra referida al proceso de la enseñanza para poder desarrollar mejores aprendizajes de los estudiantes; el cual debe de desarrollarse manera integral y en atención a las exigencias de la sociedad, debiéndose tomar en cuenta ciertos aspectos muy importantes como el desempeño docente frente al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, por ello el docente en el aula debe de favorecer un buen clima de aprendizaje; haciendo uso de las estrategias correspondientes y los recursos didácticos adecuados para poder alcanzar los logros programados. De acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente, las capacidades

que deben de cumplirse son tres: creación de un clima propicio para el aprendizaje; conducción del proceso de enseñanza y dominio efectivo de los contenidos y por último evaluar de forma continua el aprendizaje de acuerdo a los objetivos propuestos.

La tercera dimensión, se orienta al desempeño sobre la participación de la gestión en la institución educativa, que debe de responder a las exigencias de la comunidad; así como también el docente debe de propiciar la construcción de comunidades de aprendizaje, que brinde respaldo al Proyecto Educativo Institucional – PEI; y que propicie un clima en donde fluyan las relaciones interpersonales entre los diferentes actores de la comunidad educativa. De acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente las competencias que deberán de cumplirse son: la participación activa teniendo como base una actitud democrática; así como también establecer relaciones de respeto, corresponsabilidad y colaboración.

Por último, la cuarta dimensión se orienta hacia el desarrollo de la identidad y el profesionalismo del docente; que a su vez debe de comprender las prácticas y el proceso que son base del desarrollo y la formación del colegiado profesional. Implica el poder atender una sistemática reflexión sobre el desarrollo de la practica pedagógica; implica también la responsabilidad de los resultados y procesos de aprendizaje y la administración de información en referencia a las políticas educativas en el contexto nacional y regional. De acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente, implica el desarrollo y atención de la reflexión de la experiencia y practica institucional; así como también la atención de los procedimientos de aprendizaje de manera individual y colectiva.

En referencia a las funciones que debe de atenderse desde el desarrollo del desempeño docente se tienen que debe de existir una evaluación adecuada; atendiendo a la denominada función diagnóstica, la cual permitirá analizar los aciertos y equivocaciones más importantes; tal como sucede en el contexto real; de esta manera se puede evaluar al docente y los derivados de las acciones desarrolladas. Así mismo tenemos una función instructiva que se orienta al proceso evaluativo en sí mismo; el cual también puede ser producto de la investigación.

Luego tenemos a la función educativa que se centra en atender los procesos de evaluación del desempeño docente de la manera más adecuada posible; bajo esta premisa el docente debe sentirse motivado por los resultados obtenidos en su calificación, pero también debe tener la oportunidad de poder superarse. Finalmente, la función desarrolladora, la cual se centra en el proceso propiamente dicho de la evaluación del desempeño docente, el cual adquiere madurez y el docente se autoevalúa atendiendo a su propia crítica y desempeño responsable docente, tiene como efecto la disminución del temor a cometer errores.

Con respecto a los modelos de evaluación del desempeño docente; Valdés (2004), considera que existen una amplia variedad entre los cuales tenemos los siguientes: modelo centrado en los resultados obtenidos; modelo centrado en el perfil del maestro; modelo centrado en la práctica reflexiva; modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula; modelo de la práctica reflexiva y por último el modelo centrado en el comportamiento en el aula. Sobre el detalle de los modelos mencionados se desarrollan a continuación los más trascendentes.

Jiménez (2004), señala el Modelo Basado en la Opinión de los alumnos; el cual es caracterizado por la opinión de los estudiantes sobre sus docentes; es un modelo antiguo y de uso mayor en el contexto educativo; con especial incidencia en la educación superior; por medio de este modelo los estudiantes son los jueces sobre el desarrollo del proceso educativo y sobre la pertinencia del desarrollo de las actividades realizadas por el docente, sin embargo cabe resaltar que los estudiantes no tienen la debida formación para desempeñar la experiencia de sujetos evaluadores de un proceso académico.

Beltrán (2009), propone el denominado Modelo centrado en el desarrollo por competencias; el cual es el más diverso y de amplia aplicación en el mundo educativo; incluso de acuerdo a Zavala y Amau (2008); consideran que es un medio eficaz para poder alcanzar dentro de la enseñanza la formación integral. Bajo este modelo los docentes constituyen el eje fundamental del proceso educativo y es el responsable de la formación inicial y continua. Montenegro (2005), considera que los

patrones de conducta de los seres humanos necesitan atender el requerimiento de la formación integral.

Valdez (2001), considera que el modelo centrado en el perfil del docente; tiene como base el perfil del docente ideal, el cual está de acuerdo a la concordancia, las características y los rasgos de acuerdo a la utilización del modelo determinado; lo cual constituye una aspiración para los diferentes grupos y colectivos educativos; atendiendo al buen desempeño del docente, tomando como punto de partida las observaciones directas e indirectas; permitiendo de esta manera puntualizar los rasgos más importantes de los docentes y como se vinculan hacia los objetivos de los estudiantes.

Díaz (2006), considera el denominado Modelo centrado en los resultados obtenidos, en el cual se determina que la evaluación del desempeño docente, posee como característica principal el poder comprobar los aprendizajes o resultados obtenidos dentro del proceso estadístico; en la utilización de este criterio es importante poder observar el entorno que nos rodea, para observar las actividades que realiza el docente. Hay que tener en cuenta que un aspecto muy importante es la información sobre los valores que encontramos en el trabajo, el cual debe ser atendido de acuerdo a la realidad y la calidad que sobre los hechos que se configuran.

Díaz (2006); también señala y describe el Modelo centrado en el comportamiento en el aula; bajo este modelo se plantea que la evaluación debe de desarrollarse identificando comportamientos o conductas que el docente no relaciona a los estudiantes; lo cual busca crear un espacio saludable para el desarrollo efectivo del aprendizaje; sin embargo, existe un margen de subjetividad que podría perjudicar la efectividad del proceso

Díaz (2006), también presenta otro modelo el cual recibe el nombre de práctica reflexiva; el cual se desarrolla teniendo en cuenta una instancia de reflexión siendo esta la posibilidad de poder analizar el contexto en el cual se encuentra y mejorar desde una perspectiva académica reflexiva; sus resultados se utilizan para la orientación y no para sancionar o castigar; su importancia está en la atención de

problemas que necesitan ser solucionados, presenta tres fases: conversación reflexiva; la cual sucede después de la observación y el registro; y por último, la conversación para lograr un seguimiento y mejor conducción sobre los problemas encontrados; desarrollando para ello las acciones correctivas.

Caballero (1997), afirma que todos los procesos reflexivos presentan una perspectiva de enfoque y que esta se ubica en atención al docente el cual debe de reflexionar sobre su propia práctica, sobre el desempeño que realiza, permitiendo de esta manera mejorar su labor profesional, por ello deberá asumir sus aciertos y desaciertos y presentar avances individuales e innovadores en el desarrollo del proceso de aprendizaje; bajo esta perspectiva este enfoque se utiliza como complemento de los demás modelos analizados

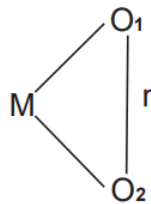
Montenegro (2003), por último, presenta una propuesta adicional a la cual denomina Modelo Integrado; el cual asume la estructura del modelo descrito en el párrafo anterior y incrementa la acción por medio de la observación de cuatro factores; el primero es el docente mismo; el segundo el aula de clase y demás espacios de la relación técnico pedagógica; un tercer factor es la institución educativa y el cuarto y último factor y tal vez el más importante radica en el hecho del contexto de la realidad social en el cual se encuentra enmarcado.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

La presente investigación es correlacional y de acuerdo con Abanto (2014) se basa en la búsqueda de variables diversas que se interrelacionan entre sí; de tal manera que cuando se modifica una de ellas, se asume que también habrá cambio en la otra, la cual se encuentra directamente relacionada. El diseño de la investigación es definido como una organización o estructura sistematizada que asume el investigador para poder controlar y relacionar las variables que integran el estudio.

El diseño de la investigación presenta un esquema de aplicación denominado transeccional; que básicamente es un diseño no experimental, en el cual no se manipulan las variables: desempeño laboral docente y clima institucional; en razón que se realizan procedimientos observacionales o se reúnen datos sobre las variables ya mencionadas en un tiempo y momento único; tal como señala Hernández (2016). El gráfico asignado a esta estructura es el siguiente:



M = Muestra.

O1 = Clima institucional

O2 = Desempeño laboral

r= Coeficiente de correlación

3.2. Variables, operacionalización.

Variable 1: Clima institucional

Toro (2001); señala que el clima institucional constituye un conjunto de percepciones que son compartidas por los sujetos que se encuentran en una realidad laboral y empresarial. dichas percepciones poseen un valor estratégico ya que proporcionan

formación de juicios sobre las decisiones y realidades del contexto en el cual se encuentran. Es por ello que los sujetos a los que hacemos referencia tienen una respuesta en relación a la actividad laboral; no por las realidades en sí; sino por las percepciones que se tiene sobre ellas; añadiendo también los llamados juicios de valor que bajo estas condiciones se forman. Las dimensiones que conforman la variable son: motivación, comunicación, participación y confianza. La escala de medición es la escala ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral docente.

Fernández (2002), considera que el desempeño laboral docente constituye un conjunto de acciones que desarrolla un docente en la actividad que ejecuta diariamente: planificación y preparación de clases; orientar a los estudiantes; regir las sesiones de clase; evaluación de las actividades académicas; coordinación con otros agentes educativos; sumándose también la permanente actualización de los programas educativos. Las dimensiones que comprende la variable son: enseñanza para el aprendizaje; preparación para el aprendizaje; desarrollo de la profesionalidad e identidad y participación en la gestión de la escuela comunidad. La escala de medición es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Levin & Rubín (1996) definen a la población como un conjunto en el cual se encuentran todos los elementos que abarca un estudio o que constituyen el foco de la investigación; por medio de este conjunto se pretende formular conclusiones. La población en el presente estudio está conformada por 125 colaboradores de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, de la región de Tumbes.

La muestra constituye un subgrupo de la población y es la representación significativa de la misma que recoge las mismas características, así mismo la muestra se define sobre una población establecida; por tanto, las conclusiones que se deriven se referencian a la totalidad del conjunto, tal como señala Cárdenas

(1974). En nuestro caso la muestra estuvo constituida por 30 docentes que laboran en la institución.

Así mismo cabe destacar que los criterios de inclusión han sido tomados en base a los docentes que se encuentran trabajando en el presente periodo lectivo y que a la vez ha señalado su conformidad de participare en el estudio por medio del llamado consentimiento informado. Los criterios de exclusión que se han tenido en cuenta están dados por los docentes que en el presente periodo no se encuentra laborando en la institución y que a la vez han desistido de participar en el desarrollo del estudio.

Tabla 1.

Población.

PERSONAL	H	M	TOTAL
Directivos	03	01	04
Jerárquicos	03	00	03
Docentes	39	49	88
Auxiliares de educación	04	07	11
Personal administrativo	09	10	19
TOTAL	58	67	125

Nota: Elaborado por: Mónica Liliana Olaya Serna

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Carrillo, (2011) señala que las técnicas de investigación constituyen un conjunto de procedimientos y reglas por medio de las cuales se obtienen los datos y la información requerida para el desarrollo del estudio. Así mismo los instrumentos de investigación constituyen el recurso para poder recopilar la información. Las técnicas utilizadas son variadas van desde la observación directa hasta la aplicación de encuestas como el cuestionario sobre el clima institucional y el desempeño laboral docente.

En referencia al clima institucional se tiene un cuestionario que ha sido que ha sido aplicado a los docentes; el cual está elaborado en base a las dimensiones

consideradas en el proceso de operacionalización; el cuestionario tiene 20 ítems y ha sido elaborado por Nelson David, Sulca Huamán; producto de una investigación desarrollada en la ciudad de Trujillo región La Libertad. En el desarrollo de este proceso se aplicó una prueba piloto con el objetivo de medir el alfa de Crombach cuyo resultado fue favorable y arrojó un 0,721.

En atención al cuestionario sobre la otra variable se tiene que, para el desempeño laboral docente, se tiene un cuestionario de 30 ítems desarrollado también por Nelson David, Sulca Huamán; el cual responde a las dimensiones que también se han tomado en cuenta en el presente estudio. El instrumento contó con la aplicación de una prueba piloto en la cual se obtuvo un alfa de Crombach de 0,786.

3.5. Procedimiento.

En el desarrollo del presente estudio se ha hecho uso de la estadística descriptiva utilizando tablas y gráficos para explicar el comportamiento y resultado de las variables; así mismo se ha hecho de la estadística inferencial al haber utilizado las llamadas prueba de hipótesis para poder establecer la correlación numérica de las variables; así mismo se ha hecho uso de software especializado como el SPSS; y Microsoft Office Excel.

3.6. Método de análisis de datos.

El análisis estadístico realizado ha implicado el procesamiento de los datos, los cuales se han tabulado de acuerdo al procedimiento que establece la Guía de Productos de Investigación de la Universidad Cesar Vallejo y con especial atención a los procedimientos establecidos por la Escuela de Posgrado; se ha hecho de la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk; así mismo se ha hecho uso de la prueba de Pearson.

3.7. Aspectos éticos.

Pellegrini y Macklin (1999); afirma que las normas éticas de mayor importancia en el proceso de investigación, se define como una investigación diseñada éticamente en

atención a los protocolos y procedimientos establecidos por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; en el desarrollo del estudio se salvaguardo la identidad de los participantes respetando el principio de anonimato de la información y en atención a las normas establecidas por los principios éticos y jurídicos. El desarrollo del estudio cuenta con el denominado consentimiento informado que fue aplicado a quienes han participado en la muestra. Así mismo las citas de los diferentes autores han sido consignadas de acuerdo a los estándares asignados por la norma APA en su última versión y por último se ha aplicado la evaluación del software antiplagio Turnitin, cumpliendo con el porcentaje establecido menor al 25%.

IV. RESULTADOS

El primer cuestionario aplicado fue el que corresponde al clima institucional en el cual se observan los siguientes resultados: un 30% de los docentes percibe un nivel bajo respecto al clima institucional; un 46,6% se encuentra en un nivel medio y un 23,4% en un nivel alto. Esta situación refleja que existen varios factores que deben de ser mejorados para poder sentirse todos dentro de un ambiente de trabajo cómodo.

Tabla 2.

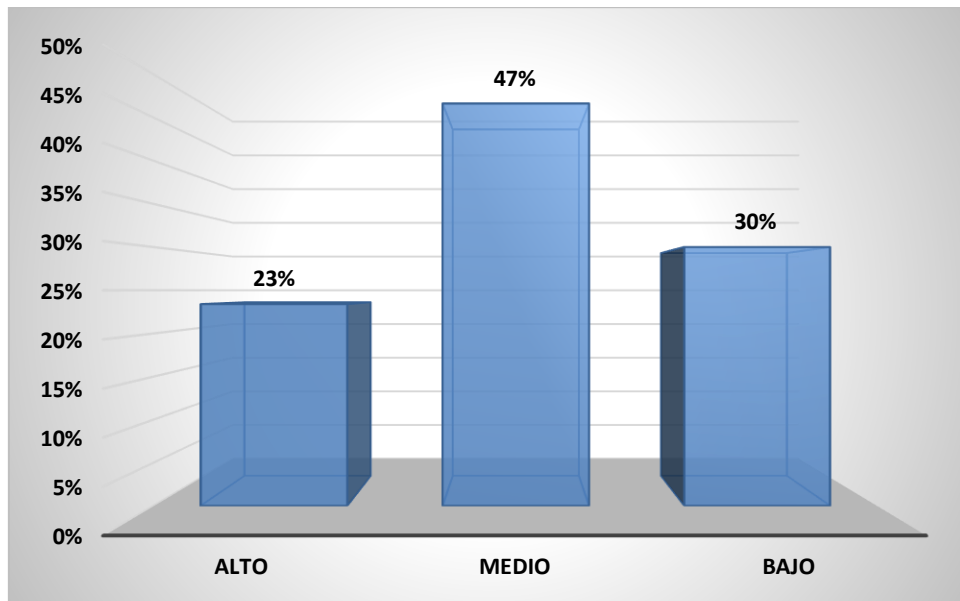
Resultados del cuestionario clima institucional.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	7	23,4%
Medio	14	46,6%
Bajo	9	30,0%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaborado por: Mónica Liliana Olaya Serna

Figura 1.

Resultados del cuestionario clima institucional.



Nota: Elaborado por: Mónica Liliana Olaya Serna

A continuación, se presentan los resultados por cada una de las categorías o dimensiones que componen la variable. La dimensión comunicación nos muestra un porcentaje del 50% en la categoría alta; un 26,7% en la media y el 23,3% en la baja. La dimensión motivación presenta un 13,4% en el alta; un 53,3% en la media y un 33,3% en la baja. La dimensión confianza un 20% en el alta; un 50% en la media y el 30% en la baja. Por último, la categoría participación resulta un 13,4% en el alta; un 40% en la media y un 46,6% en la baja.

Tabla 3.

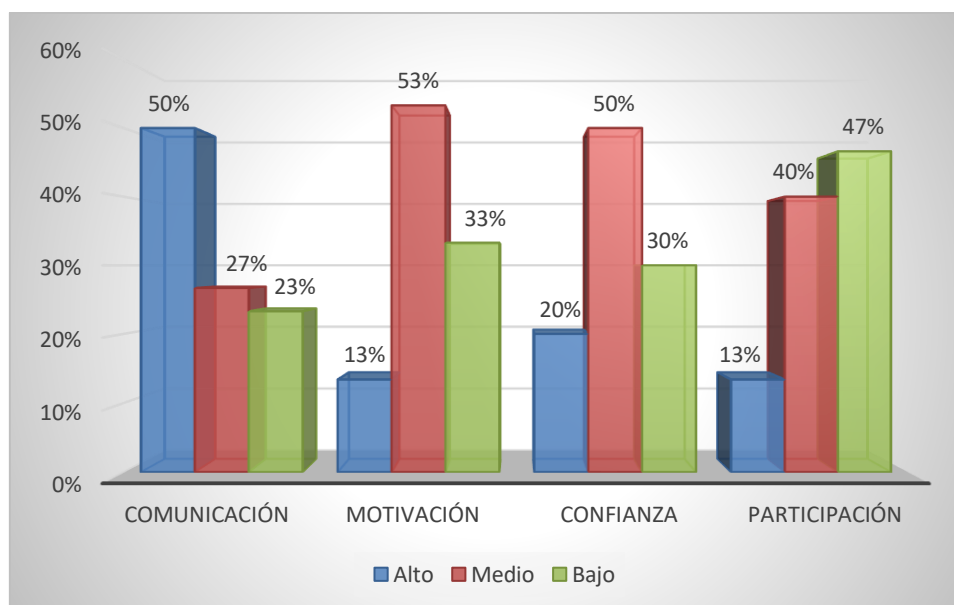
Resultados de las dimensiones del cuestionario clima institucional.

INTERVALO	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	15	50,0%	4	13,4%	6	20,0%	4	13,4%
Medio	8	26,7%	16	53,3%	15	50,0%	12	40,0%
Bajo	7	23,3%	10	33,3%	9	30,0%	14	46,6%
TOTAL	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Nota: Elaborado por: Mónica Liliana Olaya Serna

Gráfico 2.

Resultados de las dimensiones del cuestionario clima institucional.



Nota: Elaborado por: Mónica Liliana Olaya Serna

De la misma manera también se ha evaluado la variable que corresponde al desempeño profesional docente; en el cual se muestran los siguientes intervalos calificados. en el intervalo alto de esta evaluación se tiene un 23,4%; en el intervalo medio se ubica un 46,6% de los docentes y por último el 30% restante de los docentes evaluados se ubican en un intervalo bajo; tal como se detalla a a continuación en la tabla y gráfico correspondiente.

Tabla 4.

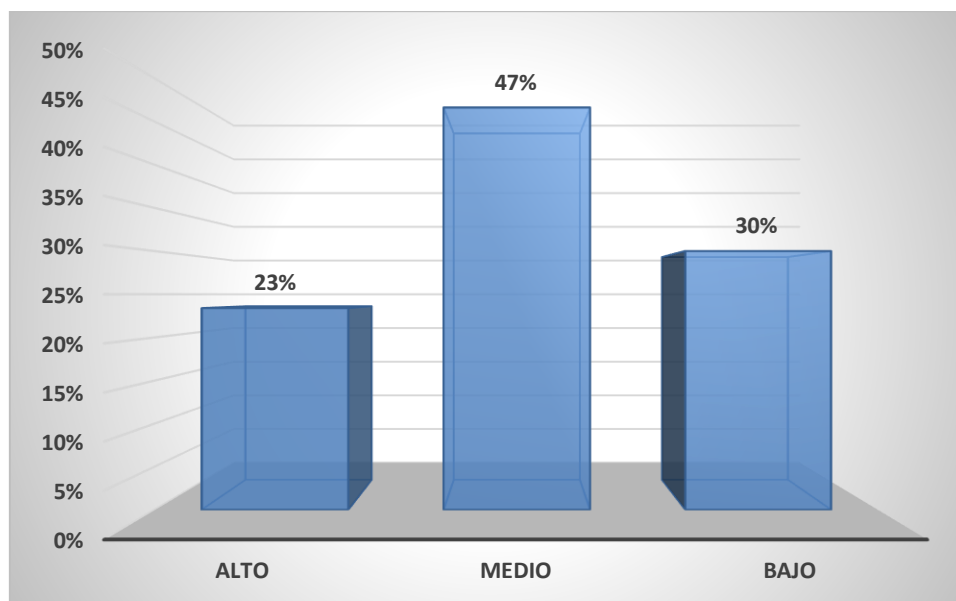
Resultados de la evaluación del desempeño profesional docente.

INTERVALO	FRECEUNCIA	PORCENTAJE
Alto	7	23,4%
Medio	14	46,6%
Bajo	9	30,0%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaborado por: Mónica Liliana Olaya Serna

Gráfico 3.

Resultados de la evaluación del desempeño profesional docente.



Nota: Elaborado por: Mónica Liliana Olaya Serna

En el siguiente apartado se presentan cada una de las dimensiones que se ha considerado en la evaluación de la variable desempeño profesional docente. La primera dimensión denominada: “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”; presenta en el intervalo alto un 40%; así mismo en el intervalo medio un 26,7%; en el intervalo bajo un 33,3%. En la dimensión: “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”; en el intervalo alto se tiene un 53,3%; en el intervalo medio un 33,3%; y en el intervalo bajo un 13,4%. En la dimensión: “Participación en la gestión escuela comunidad”; se tiene en el intervalo alto un 26,7%; en el intervalo medio un 40%; en el intervalo bajo un 33,3%. Finalmente, en la dimensión: “Desarrollo de la profesionalidad e identidad”; tenemos que en el intervalo alto se tiene un 26,7%; en el intervalo medio un 46,6% y por último en el intervalo bajo un 26,7%; tal como se detalla en la siguiente tabla y gráfico adjunto.

De los resultados obtenidos se puede inferir que el aspecto que presenta un mayor problema es el referente a la participación en la gestión escuela comunidad; es decir que los docentes en general tienen dificultades para poder diseñar y participar en actividades académicas y culturales que deben de ser trabajadas con la comunidad, en nuestro caso con la población de la ciudad de Tumbes; esto ocurre por diversas razones, sin embargo la más repetida es aquella referente al tiempo ya que el docente cumple su carga laboral en la escuela y se retira a la realización de otras actividades que generen un ingreso económico para el sostenimiento de su hogar.

Tabla 5.

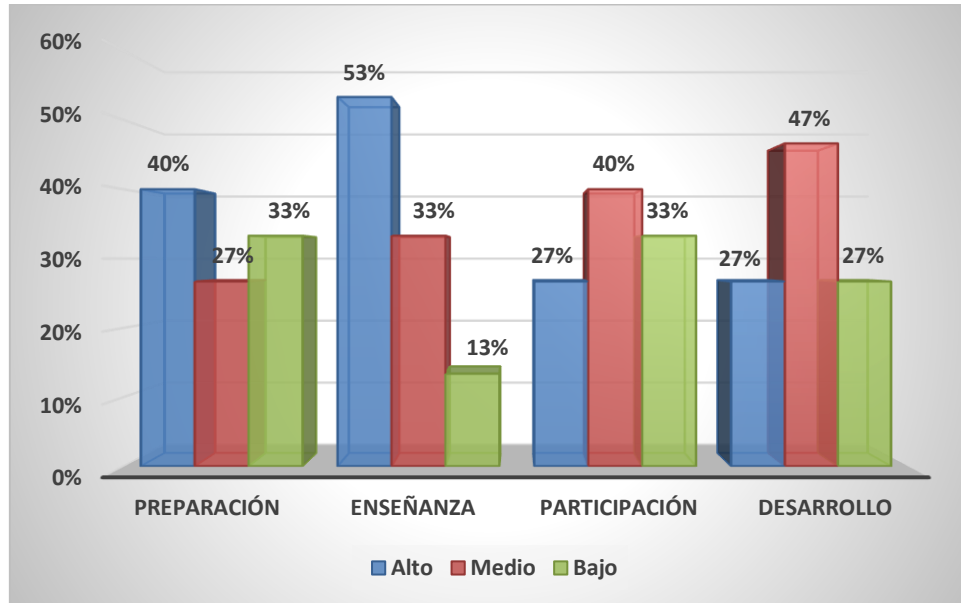
Resultados de las dimensiones del cuestionario desempeño laboral docente.

INTERVALO	Preparación		Enseñanza		Participación		Desarrollo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	12	40,0%	16	53,3%	8	26,7%	8	26,7%
Medio	8	26,7%	10	33,3%	12	40,0%	14	46,6%
Bajo	10	33,3%	4	13,4%	10	33,3%	8	26,7%
TOTAL	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Nota: Elaborado por: Mónica Liliana Olaya Serna

Gráfico 4.

Resultados de las dimensiones del cuestionario desempeño laboral docente.



Nota: Elaborado por: Mónica Liliana Olaya Serna

Prueba de normalidad.

En relación a la prueba de normalidad de los resultados que se han obtenido de las calificaciones de ambas variables en atención de los instrumentos aplicados se tiene que:

Ho. Los resultados que presenta el clima institucional se encuentran en un rango de normalidad en comparación con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región de Tumbes, 2019.

Hi. Los resultados que presenta el clima institucional no se encuentran en un rango de normalidad en comparación con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región de Tumbes, 2019.

Los datos que se han consignado como muestra en el estudio corresponde a 30 unidades; es decir 30 personas, las cuales laboran en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región de Tumbes; debido a la cantidad la prueba aplicada es la de Shapiro – Wilk; la cual es la recomendada para este caso;

constituye una prueba a nivel inferencial y que es extensible a la población en general. El nivel de confianza de esta prueba estadística está dado en un 95%; siendo el valor del alfa ($\alpha = 0,05$); lo cual implica que el valor de significancia sobre la aplicabilidad de la prueba corresponde a un resultado menor del alfa; por tal razón se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Tabla 6.

Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk.

	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0,813	21	0,045
Desempeño profesional	0,835	21	0,027

Nota: Elaborado por: Mónica Liliana Olaya Serna

Prueba de hipótesis.

A atención a la correlación de las variables: clima institucional y desempeño profesional docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región de Tumbes, se ha planteado la siguiente hipótesis:

H_1 . El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región de Tumbes, en el periodo lectivo, 2019.

H_0 : El clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región de Tumbes, en el periodo lectivo, 2019.

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis se tiene que el llamado alfa es mayor al esperado 0,05; lo cual implica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; tal como se evidencia en el factor de bilateralidad cuyo valor es de 0,000 inferior al alfa. El resultado es positivo muy alto en un 0,824 factor de correlación; lo cual implica que si el clima laboral mejora; mejorará también el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región de Tumbes. Por tanto, el clima institucional se relaciona

directa y significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región de Tumbes, en el periodo lectivo, 2019.

Tabla 7.

Resultados de la prueba de hipótesis

	"r" de Pearson	Desempeño profesional
	Coeficiente de correlación	0,824
Clima institucional	Sig. (bilateral)	0,000
	Número	30

Nota: Elaborado por: Mónica Liliana Olaya Serna

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en el capítulo anterior y con especial atención en la prueba de hipótesis se ha podido comprobar que existe un grado de correlación mu alto entre ambas variables: clima institucional y desempeño profesional docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región de Tumbes; el coeficiente de correlación obtenido fue el “r” de Pearson cuyo valor fue de 0,824; tal como se destalla en la tabla 7. El cálculo se realizó de acuerdo al análisis efectuado por el factor de bilateralidad con una significancia de 0,000 inferior la alfa consignado de 0,05 y siendo menor que el “p” valor de 0,01.

De acuerdo con Aguirre (2018) en la investigación que desarrollo señala; que la evaluación docente es de carácter individual pero que afecta a todo el conjunto ya que se trabaja en función de objetivos comunes y planificación que está integrada en conjunto. Así mismo enfatiza que el docente debe de comprometerse con tres aspectos básicos la planificación de las clases, la enseñanza educativa; y la guía y orientación de los estudiantes. Esto redundara en mejorar la calidad y por ende sentirse comprometidos con la evaluación docente en el cumplimiento de las funciones que se encuentran establecidas por medio de la normatividad vigente a cargo del Ministerio de Educación del Perú.

Arancibia (2017); considera que los resultados en Chile sobre este proceso no están alejados de la realidad que compartimos ya que el 50% de los docentes en donde realizo el estudio presentan un clima no satisfactorio, en atención a distintas razones entre las que se destacan: la infraestructura que es no es la más adecuada y que sólo se ha acondicionado para el fin educativo, pero que no guarda las debidas comodidades. Se coincide también con la investigación de Caligiore y Díaz (2015); quienes sostienen que la relación entre las variables analizadas y las dimensiones que les corresponden; no están plenamente satisfechas; y que ello constituye parte de la gestión; incluso es el desafío que tienen a cargo los directores y autoridades de las instituciones educativas para mejorar la calidad educativa y por ende ofrecer un servicio de calidad. Debe de propiciarse una mayor y mejor comunicación; la toma de decisiones debe ser más abierta y participativa se debe de brindar mejores

condiciones laborales y económicas al sector educativo y por tanto mejorar el desempeño profesional.

Nieves (2017); considera que las instituciones educativas deben de desarrollar actividades que busquen la unión y confraternidad entre sus miembros el sector educación, es un sector lleno de problemas y muchas rivalidades lo cual se evidencia cuando han ocurrido hechos como las huelgas magisteriales en donde los objetivos trazados no se han cumplido en conformidad y sólo se han atendido los intereses de pocos en el gremio docente. Se debe de apostar por una mayor motivación y por las estrategias que desarrollen este factor.

Torres y Zegarra (2015) consideran que el clima de una organización gira en torno al factor motivacional; el cual a su vez influye de manera directa en un mejor desempeño profesional; los autores coinciden también con los estudios de García y Segura (2013); quienes en su investigación encontraron un nivel de correlación moderado y significativo en alto grado entre las mismas variables que nos encontramos analizando; sin embargo enfatizan que la comunicación es una dimensión muy importante que afecta en mayor medida al clima institucional y que constituye la base de su desarrollo; la cual es necesaria para saber hacia dónde vamos y en donde nos encontramos; nos ayuda a fijar los límites y los objetivos institucionales.

Monive (2015); también señala en sus resultados que el clima organizacional y desempeño laboral docente; son variables que se encuentran muy relacionadas; y que si una mejora también mejora la otra; pero si una se ve afectada también se afecta la otra. Berrospi (2014); considera que existe una relación muy significativa entre ambas variables, lo cual a su vez también presenta vinculación con la satisfacción laboral. Monroy (2015); también considera en los resultados de los estudios realizados en la región de Arequipa que ambas variables presentan un alto grado de correlación directa y positiva. Unsihuay (2016), afirma que la cultura institucional también se evidencia con el clima organizacional y que por medio del desarrollo de estas dos variables se gestiona estratégicamente, lo cual influye de manera directa en la administración de las instituciones.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la existencia de una relación significativa directa y positiva entre las variables clima institucional y desempeño profesional docente de la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región de Tumbes, en el periodo lectivo 2019; el cual presenta un valor de “r” de Pearson en 0,824.
2. Con respecto a las dimensiones de a variable clima institucional se tiene que la comunicación que se desarrolla entre los miembros de la institución es una buena fortaleza; sin embargo, se debe de mejorar en la motivación, confianza y participación. La dimensión participación es la que presenta un mayor problema por parte de los docentes. El clima organizacional se ubica preponderantemente en un intervalo medio de calificación en un 47%; el bajo en un 30% y el alto en un 23%.
3. Con respecto a la variable desempeño profesional docente los factores o dimensiones de mejor calificación fue la “preparación para el aprendizaje de los estudiantes”; la cual se ubica en un 40%; y la “enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” en un 53,3%. Debiendo mejorar la “participación en la gestión escuela comunidad”. Así mismo la variable desempeño profesional docente presenta en el nivel alto un 23%; en el nivel medio un 47% y en el nivel bajo un 30%.
4. Con respecto a la prueba de normalidad aplicada a las variables clima institucional y desempeño profesional docente, se tiene que los datos que se han recogido se encuentran dentro de los estándares de la normalidad; aplicando para ello la prueba no paramétrica de Shapiro – Wilk; cuyo resultado se encuentra dentro de los límites esperados.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director de la Institución Educativa Inmaculada Concepción de la región de Tumbes, se debe de mejorar los canales de comunicación entre las diversas áreas que integran la totalidad de la institución. Así mismo se debe de brindar un refuerzo importante para mejorar la motivación, confianza y participación de todos los miembros de la comunidad educativa.
2. Con relación a la evaluación del desempeño profesional docente se tiene se deben de desarrollar estrategias en la cual participen todos los miembros de la comunidad educativa para mejorar la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; teniendo también en cuenta la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
3. Es necesario desarrollar los mecanismos adecuados para que los docentes y miembros de a comunidad educativa en general se integren en mayor medida con el criterio de participación en la gestión escuela comunidad; lo cual generar un mayor compromiso y desarrollo del profesionalismo e identidad.

REFERENCIAS

- Aguirre, I. (2017). Uso de los resultados de la evaluación docente de los profesores de tiempo completo de la Universidad de Colima. Colima. Recuperado de: http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/pdf/isis_daniela_aguirre_barreto.pdf
- Álvarez, V. (2011). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Lima. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_V_S/t_.pdf
- Arancibia M., J. (2017). Clima organizacional como herramienta de gestión. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/223/jam.htm>
- Beltrán, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: Consideraciones desde el enfoque por competencias. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/Barriga_rr.pdf;jsessionid=7A4951D8A94F2449486B41008640DB68?sequence=1
- Berrospi, J. (2014). Clima organizacional en el desempeño docente en la institución educativa Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco. Pasco: UNDAC.
- Caligori Corrales, I. & Díaz Sosa, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes de la Universidad de los Andes-ULA. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Carrillo, N. (2011). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Caracas: Universidad Pedagógica experimental Libertador. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/nelsycarrillo/tcnica-de-observacin>
- Centro de investigación y Servicios educativos. (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: PUCP.
- Díaz, F. (2006). Método para evaluar la práctica docente. Madrid: Praxis Madrid. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/Barriga_rr.pdf;jsessionid=7A4951D8A94F2449486B41008640DB68?sequence=1

- DRE - P. (2016). Proyecto Educativo Regional de Pasco. Pasco. Recuperado de:
<http://www.drepasco.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/per-pasco-2016-2021.pdf>
- Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Lima: Universidad de Lima.
- Fischman, D. (2000). El espejo de un líder. Lima: El Comercio - Universidad de Ciencias Aplicadas. Recuperado de:
<http://www.monografias.com/trabajos81/analisis-espejo-lider-davidfishman/analisis-espejo-lider-david-fishman2.shtml>
- García, G. (2013.). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Recuperado de:
http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
- Hurtado, H. (2015.). Clima organizacional y su relación con la calidad educativa en la escuela de infantería del ejército. Lima. Recuperado de:
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/313/TM%202701%20H1.pdf?sequence=1>
- Litwin, G. &. (2008). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard University. Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1189/1/2012_Mendoza_Clima%20organizacional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20del%20tercero%20de%20secundaria%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla.pdf
- Martí, B. (s.f.). Relaciones humanas. Recuperado de:
<http://www.monografias.com/trabajos5/relhuman/relhuman.shtml>

- Martin, M. (2019). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Madrid España. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20de%20sempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtecVentanilla.pdf
- Martínez, C. (2002). Estadística y muestreo. Bogotá: Freelibros. Recuperado de: http://www.academia.edu/16481112/Estad%C3%ADstica_y_muestreo_13v_a_Edici%C3%B3n_-_Ciro_Mart%C3%ADnez_Bencardino_Freelibros_Org
- Medina, A. (2010). Relación entre clima institucional y la percepción del desempeño docente en una institución educativa de Ventanilla. Lima: unmsm.
- Ministerio de Educación. (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buendesempeno-docente.pdf>
- Montenegro, I. (2005). Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Magisterio.
- Monrroy, V. (2013). Liderazgo directivo y su influencia con el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Mollendo. Pasco: Undac.
- Munive, G. (2010). Clima organizacional, evaluación y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes. Lima. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/maestriaeducacion/2010/04/19/sustentacionde-tesis-de-gisella-munive-hernandez/>
- Nieves, F. (2017). Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi, Aragua-Venezuela. Aragua. Recuperado de: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/3697>
- Olivero, N. (2007). Revista Iberoamericana de Educación (OEI). Recuperado de: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13159/1/Suarez_Campoverde_Mirta_Esperanza.pdf

- Onnetto, F. (2008). Clima educativo y pronóstico de violencia: Condiciones de la convivencia escolar. Buenos Aires: Prentice Hall.
- PER, P. (2016). Proyecto Educativo Regional de Pasco. Pasco: Dirección Regional de Pasco. Recuperado de: <http://www.drepassco.gob.pe/wpcontent/uploads/2016/07/per-pasco-2016-2021.pdf>
- Pérez, Y. (2012). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec Ventanilla. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_Pérez_Relación%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe
- Ponce, Z. (2005). El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CSMa%20E88%202014.pdf?sequence=1>
- Robbins, S. (1987). Comportamiento organizacional. México: Printice Hall Hispanoamericana. Recuperado de: <http://www.farem.unan.edu.ni/investigacion/wp-content/uploads/2015/05/67-Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins.pdf>
- Torres Pacheco, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. Recuperado de: <http://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/66/69>
- UNESCO. (2008). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. OREALC. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146545s.pdf>
- Unsihuay, F. (2011). La cultura y clima organizacional en los procesos de gestión estratégica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco: UNDAC.

Valdez, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. La Habana: Pueblo y educación.

Vara, A. (2012). Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Lima: Universidad San Martín de Porres. Recuperado de: www.aristidesvara.net, pág. 221, 223

Weinert, A. (1985). Manual de psicología de la organización: La conducta humana en las organizaciones. Barcelona-España: Herder.

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Clima institucional	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación / traslado de información. - Rapidez / agilidad - Respeto - Aceptación - Espacios y horarios 	Ordinal
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía - Motivación - Relaciones interpersonales 	
	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Sinceridad - Respeto de espacios - Buen trato 	
	Participación	<ul style="list-style-type: none"> - El profesorado propicia participación. - Participación activa. - Equipo de trabajo. - Coadyuvar. - Coordinación. 	
Desempeño profesional	Preparación para el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de PA. Unidades y sesiones de aprendizajes. - Característica personal del estudiante. - Característica cultural del estudiante. - Característica material del estudiante. - Características de capacidades. - Capacidades cognitivas del estudiante. - Conocimientos actualizados. - Contenidos disciplinares. - Utilización de materiales didácticos. - Manejo de estrategias de enseñanza. - Evaluación de aprendizajes 	

	Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Expectativas de aprendizaje - Clima favorable - Motivación permanente - Estrategias metodológicas - Evaluación permanente - Recursos didácticos pertinentes - Utilización de instrumentos variados - Desafío de aprendizaje 	
	Participación en la gestión de la escuela comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la gestión - Comunicación con diversos actores - Participación en el reajuste del PEI - Ejecución del PEI - Evaluación del PEI - Tolerancia de características - Reuniones con padres de familia 	
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizaciones y capacitaciones - Reflexión de la práctica pedagógica personal - Reflexión pedagógica de sus pares - Implementación de políticas educativas 	

Nota: Elaborado por: Mónica Liliana Olaya Serna

Anexo 2.

Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Condición: Nombrado () Contratado (): Edad: Género:

Estimado docente:

Agradecemos su contribución por su aporte en la Investigación de Título: “Clima institucional y el desempeño profesional docente de la I.E. Inmaculada Concepción – Tumbes, 2019”, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. El tiempo de duración es de 15 minutos
4. Marque con un aspa solo uno de los cuadros de cada pregunta

OPCIÓN DE RESPUESTA			
No - (0)	Pocas Veces - (1)	Muchas Veces - (2)	Si - (3)

D1: Comunicación				
1. ¿Percibes que tus colegas docentes se comunican constantemente en la Institución Educativa donde laboras?	0	1	2	3
2. ¿Observas en tus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa?	0	1	2	3
3. ¿Consideras que tus colegas docentes aceptan las propuestas de los miembros jerárquicos de la Institución Educativa?	0	1	2	3
4. ¿Se percata que tus colegas docentes aceptan la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa?	0	1	2	3
5. ¿Percibe que tus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa?	0	1	2	3
D2: Motivación				
6. ¿Considera que tus colegas docentes se sienten satisfechos laborar en su Institución Educativa?	0	1	2	3
7. ¿Percibe que tus colegas docentes son estimulados por su labor destacada en la Institución Educativa?	0	1	2	3
8. ¿Considera que tus colegas docentes son valorados por su prestigio				

profesional en su Institución Educativa?				
9. ¿Observa que tus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa?				
10. ¿Considera que tus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa?				
11. ¿Considera que en tus colegas docentes existe un alto grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?				
D3: Confianza				
12. ¿Se percata que en tus colegas docentes existe alto grado de confianza en la Institución Educativa?				
13. ¿Considera que en tus colegas docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa?				
14. ¿Observa que en tus colegas docentes existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?				
15. ¿Percibe que en tus colegas docentes existe un buen trato amical entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa?				
D4: Participación				
16. ¿Considera que tus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la institución Educativa?				
17. ¿Percibe que en tus colegas docentes propician la participación en las deliberaciones y decisiones de la institución Educativa?				
18. ¿Se percata que tus colegas docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa?				
19. ¿Percibe que tus colegas docentes coadyuvan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa?				
20. ¿Considera que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa?				

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Condición: Nombrado () Contratado (). Edad:..... Género:

Estimados(as) docentes: El presente instrumento tiene como objetivo analizar el nivel de desempeño docente, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación cuyo título “Clima institucional y el desempeño profesional docente de la I.E. Inmaculada Concepción – Tumbes, 2019”, será totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad al responder. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar, es lo que se pide que se conteste. El tiempo de duración es de 20 minutos.

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y elija la opción que más se acerque a su desempeño como docente, marcando con un X en uno de los cuadros.

OPCIÓN DE RESPUESTA			
No - (0)	Pocas Veces - (1)	Muchas Veces - (2)	Si - (3)

D1 : Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes				
1. ¿Percibe que tus colegas docentes elabora su programa anual, unidad y sesiones de aprendizajes con enfoque intercultural e inclusivo?	0	1	2	3
2. ¿Percibe que tus colegas docentes conoce las principales características personales de estudiantes de la Institución Educativa?	0	1	2	3
3. ¿Percibe que tus colegas docentes conoce las principales características culturales de sus estudiantes?	0	1	2	3
4. ¿Se percata que tus colegas docentes conoce las principales características de los materiales de estudio que cuenta sus estudiantes?	0	1	2	3
5. ¿Percibe que tus colegas docentes conoce las principales características de las capacidades de sus estudiantes?	0	1	2	3
6. ¿Percibe que tus colegas docentes conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes?	0	1	2	3
7. ¿Se percata que tus colegas docentes tiene dominio en los contenidos pedagógicos?	0	1	2	3
8. ¿Observa que tus colegas docentes tiene dominio en los contenidos disciplinares?	0	1	2	3
9. ¿Percibe que tus colegas docentes utiliza de manera pertinente los materiales pedagógicos en su labor académico?	0	1	2	3
10. ¿Considera que tus colegas docentes domina estrategias en el proceso enseñanza aprendizaje?	0	1	2	3

11. ¿Percibe que tus colegas docentes evalúa los procesos de aprendizajes de sus estudiantes?	0	1	2	3
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes				
12. ¿Percibe que tus colegas docentes conduce el proceso de enseñanza aprendizaje con enfoque inclusivo y diversificado?	0	1	2	3
13. ¿Se percata que tus colegas docentes intercede para crear el clima favorable en el aprendizaje de sus estudiantes?	0	1	2	3
14. ¿Percibe que tus colegas docentes mantiene motivado de manera permanente a sus estudiantes?	0	1	2	3
15. ¿Percibe que tus colegas docentes tienen dominio en el manejo de estrategias metodológicas en su labor académica?	0	1	2	3
16. ¿Se percata que tus colegas docentes propician la evaluación permanente en sus estudiantes?	0	1	2	3
17. ¿Observa que tus colegas docentes utilizan recursos didácticos pertinentes y relevantes en la enseñanza?	0	1	2	3
18. ¿Considera que tus colegas docentes utilizan instrumentos con criterios variados para facilitar el logro de aprendizaje?	0	1	2	3
19. ¿Percibe que tus colegas docentes desafían el proceso de aprendizaje al considerar aspectos que es necesario superar?	0	1	2	3
D3: Participación en la gestión de la escuela comunidad				
20. ¿Percibe que tus colegas docentes participan en la gestión de la Institución Educativa de modo democrático?	0	1	2	3
21. ¿Observa que tus colegas docentes emplea comunicación fluida con diversos actores educativos?	0	1	2	3
22. ¿Percibe que tus colegas docentes participan con frecuencia en el reajuste del Proyecto Educativo Institucional?	0	1	2	3
23. ¿Percibe que tus colegas docentes participan en la ejecución del Proyecto Educativo Institucional?	0	1	2	3
24. ¿Se percata que tus colegas docentes participan en la evaluación del Proyecto Educativo Institucional?	0	1	2	3
25. ¿Observa que tus colegas docentes toleran las características peculiares de la comunidad donde ejerce su labor?	0	1	2	3
26. ¿Observa que tus colegas docentes comprometen a las familias para el logro de buenos resultados de aprendizajes de sus hijos?	0	1	2	3
D4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad				
27. ¿Percibe que tus colegas docentes participan en capacitaciones y actualizaciones permanentes?	0	1	2	3

28. ¿Observa que tus colegas docentes reflexionan sobre su desempeño profesional y práctica pedagógica?	0	1	2	3
29. ¿Se percata que tus colegas docentes reflexionan sistemáticamente sobre práctica pedagógica de los trabajos grupales?	0	1	2	3
30. ¿Percibe que tus colegas docentes participan en el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional?	0	1	2	3