

“Año de la universalización de la salud”



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

Creado por Ley N° 25265

**ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS
CAPACIDADES EN LA LABOR DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “HORACIO ZEVALLOS GÁMEZ”, CHINCHA - 2016**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión del Conocimiento en el Campo Educativo

PRESENTADO POR:
BACH. GIOVANA PILAR, RAMOS CHÁVEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
Ciencias de la Educación

MENCIÓN
Administración y Planificación de la Educación

HUANCVELICA – PERÚ

2019

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA



(CREADO POR LEY N° 25265)
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dra. Zeida Patricia HOCES LA ROSA,**
Dra. María Dolores AGUILAR CORDOVA, Mg. Félix Amadeo CANALES CONCE.

Asesor: Dr. Abel GONZALES CASTRO.

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 378-2019-CU-UNH.

El Candidato al GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

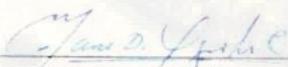
Doña, **Giovana Pilar RAMOS CHAVEZ** procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: "RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS CAPACIDADES EN LA LABOR DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "HORACIO ZEVALLOS GAMEZ" CHINCHA 2016. Mediante Resolución Directoral N° 941-2019-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

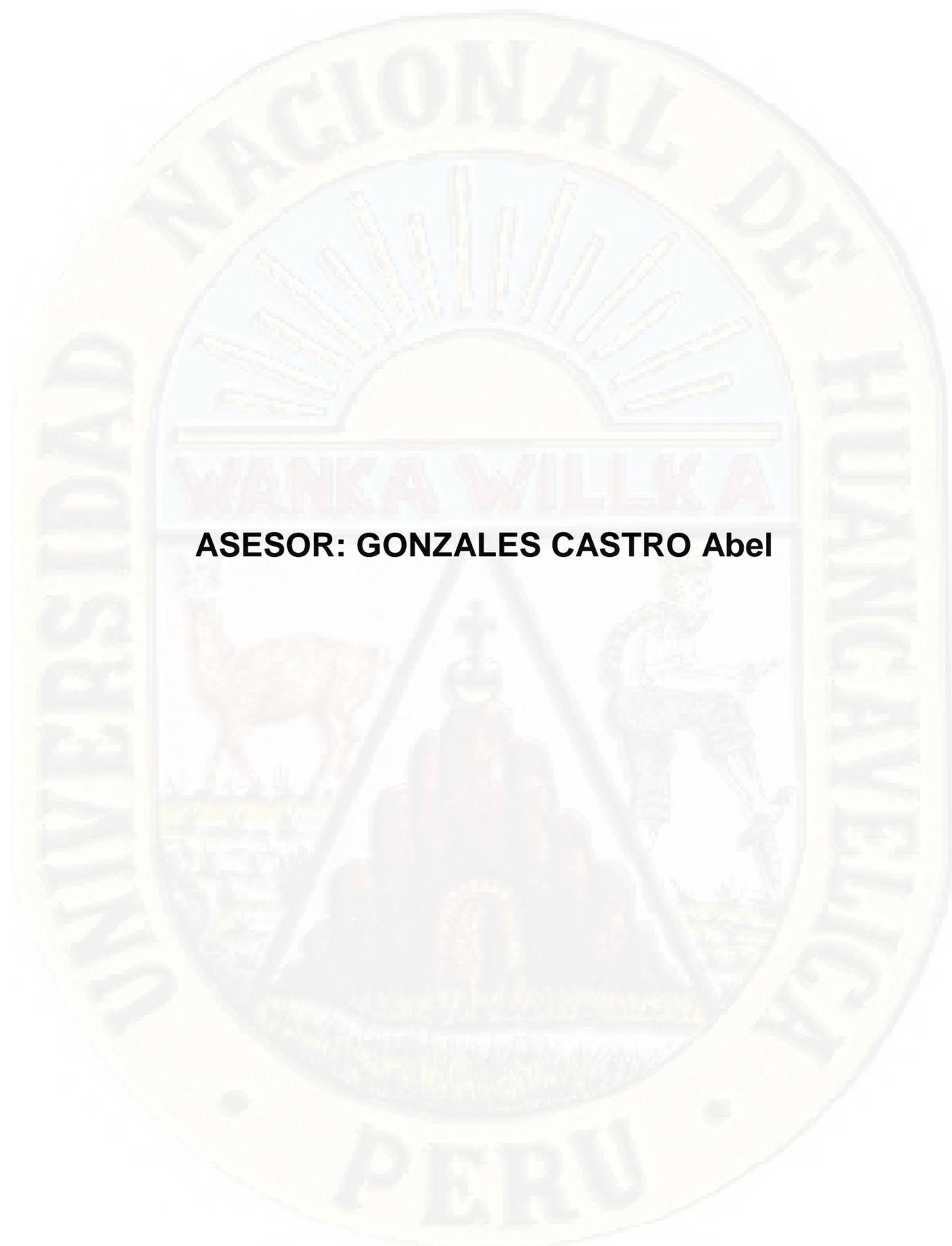
Con el calificativo: Aprobado Por: *Unanimidad*
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los nueve días del mes de noviembre del año 2019.


Dra. Zeida Patricia HOCES LA ROSA
Presidente del Jurado


Dra. María Dolores AGUILAR CORDOVA
Secretario del Jurado


Mg. Félix Amadeo CANALES CONCE
Vocal del Jurado



ASESOR: GONZALES CASTRO Abel

Dedicatoria

La presente Tesis se lo dedico a nuestro Creador porque me da las fuerzas necesarias para seguir adelante y a mis hijos: Emily, Ariana y Diego, porque son los que me impulsan a seguir preparándome cada día y de esta manera ser para ellos ejemplo de superación.

Giovana Pilar

Resumen

El informe de investigación plantea como problema ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017?, y tiene como objetivo determinar la relación existente entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017. Se utilizó el método cuantitativo, de tipo no experimental, se utilizó el diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio de tipo no probabilístico quedó conformada por 42 docentes. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y se elaboraron dos instrumentos: Un cuestionario para conocer el nivel de Clima institucional y otro cuestionario para conocer el nivel de las Capacidades en la labor docente. Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva, la presentación de los resultados se realizó a través de tablas y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis. Los resultados demuestran que el 74% de la muestra se ubica en la categoría “Buena” en el clima institucional y el 93% se ubica en la categoría “Muy buena” en las capacidades de la labor docente. La prueba de correlación de Pearson asciende a $r = 0,952$, por lo que se concluye que existe una relación directa y significativa, entre el Clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha.

Palabras Clave: clima institucional, labor docente, aprendizaje, gestión, profesionalidad.

Abstract

Research report poses as a problem what is the relationship between the institutional climate and capabilities in teaching in the educational institution "Horacio Zevallos Gámez", Chíncha - 2017?, and aims to determine the relationship existing between the institutional climate and abilities in teaching in the educational institution "Horacio Zevallos Gámez", Chíncha - 2017. We used quantitative method, not experimental, correlational descriptive design was used. Sample study non probabilistic consisted of 42 teachers. Survey was used as a technique for data collection and were elaborated two instruments: A questionnaire to know the level of institutional climate and other questionnaire to find the level of teaching capacities. Descriptive statistics was used for the processing of data, the presentation of the results was made through tables and figures; In addition to the inferential statistic for testing the hypotheses. The results show that 74% of the sample is located in the "Good" category in the institutional climate and 93% is located in the category 'Very good' in teaching capabilities. Pearson correlation test amounts to $r = 0,952$, it can be concluded that there is a direct and significant relationship, between the institutional climate and capacities in teaching in the educational institution "Horacio Zevallos Gámez", Chíncha.

Key words: teaching, learning, management, institutional climate, professionalism.

Índice

Portada	i
Acta de Sustentación	ii
Dedicatoria	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Introducción	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	17
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación	19
1.5 Limitaciones del estudio	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes de la investigación	22
2.2 Bases teóricas	29
2.3 Formulación de hipótesis	53
2.4 Definiciones de términos	54
2.5 Identificación de variables	57
2.6 Operacionalización de variables	59
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	61
3.1 Tipo de investigación.	61
3.2 Nivel de investigación.	61
3.3 Métodos de investigación.	62
3.4 Diseño de investigación.	62
3.5 Población, muestra y muestreo.	63
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	65
3.7 Actividades para la recolección de datos	68
3.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	69
3.9 Descripción de la prueba de hipótesis.	70

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	71
4.1 Presentación e interpretación de datos	71
4.2 Proceso de prueba de hipótesis	98
4.3 Discusión de los resultados	113
CONCLUSIONES	120
RECOMENDACIONES	122
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123
ANEXOS	127
MATRIZ DE CONSISTENCIA	
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
BASE DE DATOS	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Nivel del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	73
Tabla 2	Dimensión 1: Comunicación del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	75
Tabla 3	Dimensión 2: Motivación del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	77
Tabla 4	Dimensión 3: Confianza del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	79
Tabla 5	Dimensión 4: Participación del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	81
Tabla 6	Nivel de Capacidad en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	85
Tabla 7	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje del estudiante de la Capacidad en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	87
Tabla 8	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	89
Tabla 9	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	91
Tabla 10	Dimensión 4: Desarrollo profesional y la identidad docente de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	93
Tabla 11	Relación entre el Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	95

Tabla 12	Correlación de Pearson entre el Clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	99
Tabla 13	Coeficiente de determinación entre el Clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	100
Tabla 14	Correlación de Pearson entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	102
Tabla 15	Coeficiente de determinación entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	103
Tabla 16	Correlación de Pearson entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	105
Tabla 17	Coeficiente de determinación entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	106
Tabla 18	Correlación de Pearson entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	108
Tabla 19	Coeficiente de determinación entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	109
Tabla 20	Correlación de Pearson entre el Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	111
Tabla 21	Coeficiente de determinación entre el Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.	112

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Nivel del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.	73
Figura 2	Dimensión 1: Comunicación del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.	75
Figura 3	Dimensión 2: Motivación del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.	77
Figura 4	Dimensión 3: Confianza del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.	79
Figura 5	Dimensión 4: Participación del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.	81
Figura 6	Nivel de Capacidad en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.	85
Figura 7	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje del estudiante de la Capacidad en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.	87
Figura 8	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.	89
Figura 9	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.	91
Figura 10	Dimensión 4: Desarrollo profesional y la identidad docente de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.	93
Figura 11	Relación entre el Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.	96

Introducción

Afrontar el tema del clima institucional lleva a identificar a uno de los componentes que media en la calidad del servicio educativo que brindan las instituciones educativas de la provincia de Chincha, pasa principalmente por el objetivo de elevar en el sistema educativo del Perú los niveles de gestión escolar. En esa perspectiva, es necesario conservar con responsabilidad un clima adecuado para la satisfacción personal e institucional.

Teniendo en cuenta que el clima institucional es el contexto generado por los integrantes de una comunidad educativa a partir de sus interrelaciones diarias con sus integrantes que lo conforman, se plantea el problema de exploración ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017? La interacción entre integrantes de un equipo de personas en las instituciones educativas es muy importante a fin de establecer condiciones de convivencia armoniosa que sirvan para elevar las buenas relaciones de trabajo, para tal fin se ha investigado teorías y estudios internacionales, nacionales y locales relacionados con el clima institucional y las capacidades en la labor docente.

En las instituciones educativas mantener un clima institucional es imprescindible. Se puede definir como las características del espacio del trabajo educativo los mismos que son apreciadas directa o indirectamente y que tienen consecuencias en el comportamiento de los educandos, profesores, equipo directivo, empleados y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, para conocer este funcionamiento la investigación se plantea como objetivo determinar la relación existente entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Por otro lado, las capacidades del ejercicio docente, está relacionado de manera directa a los desempeños de la profesión, esto implica un desenvolvimiento no solo de carácter pedagógico, sino en otros aspectos. En una investigación reciente sobre clima institucional (Parra, 2013) se encontró que en las capacidades de la labor docente están inmersos aspectos cognitivos, biológicos, emocionales, éticos y políticos, los mismos que constituyen

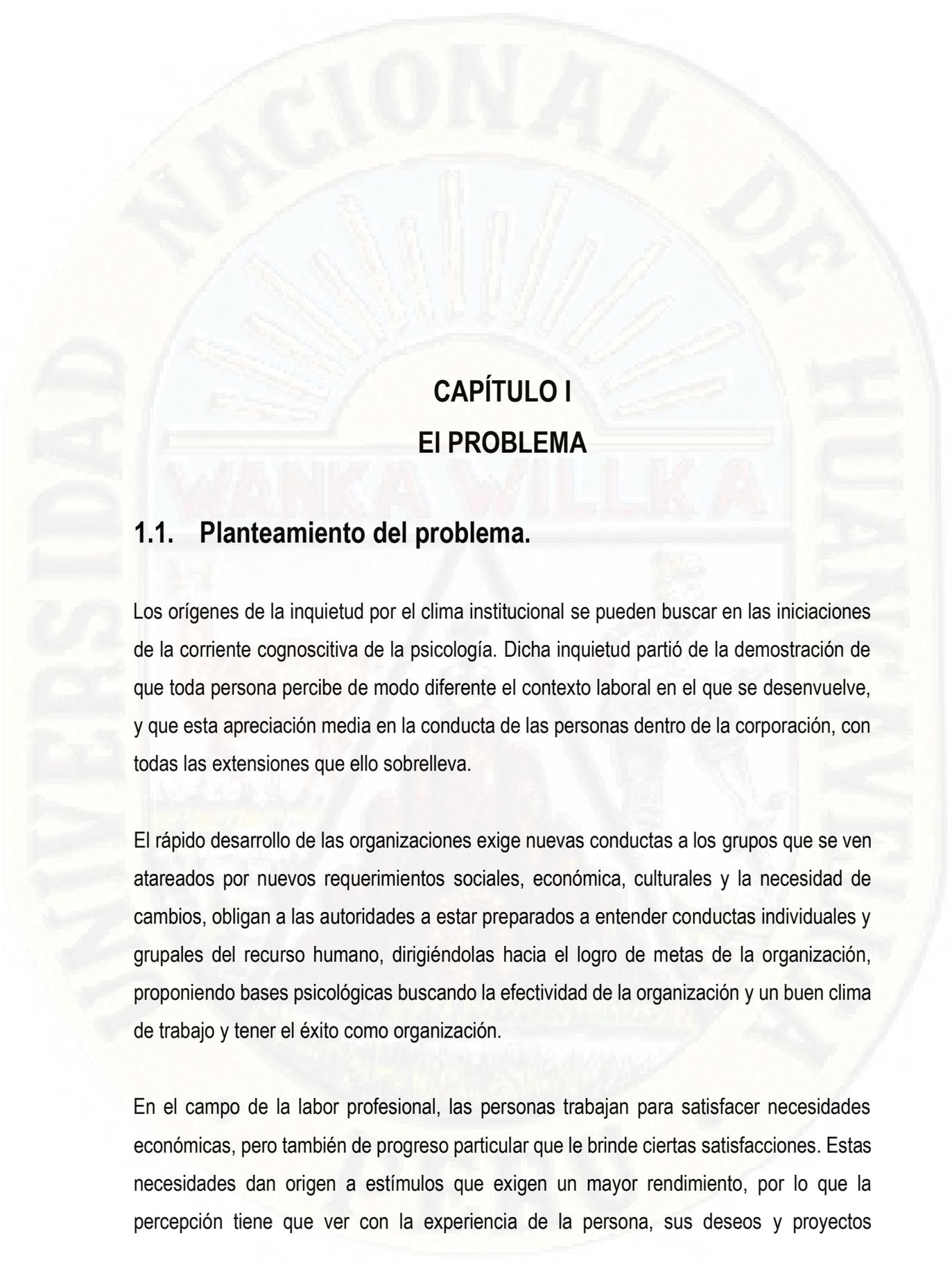
un referente en el desarrollo de su personalidad, en su formación como docente y en el ejercicio de su profesión, lo que influye en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Recientes estudios internacionales, nacionales y regionales (Astorayme y Olano, 2011); (Mendoza, 2011), (Paredes, Sánchez y Salaiza, 2012), (López, 2017), (Campos, 2013), (Olaizola, 2012), (Quispe, 2015) sobre clima institucional y labor docente han servido para contrastar los resultados obtenidos en el estudio. En este contexto se planteó como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.

La investigación está dividida en IV Capítulos. En el I Capítulo se presenta el Problema de investigación, donde se plantea y formula el problema general y los específicos; asimismo, se plantean el objetivo general y los específicos, se justifica el estudio, y sus limitaciones del estudio. En el II Capítulo se presenta el Marco Teórico sobre clima institucional y capacidades de la labor docente, los antecedentes de la investigación relacionados con las dos variables de estudio. Asimismo, se despliegan las definiciones de los términos básicos, como la identificación y la operacionalización de variables.

En el III Capítulo trata sobre la Metodología de la investigación, en ella se presenta el ámbito de estudio, el tipo de investigación, nivel de investigación, métodos de investigación, diseño de investigación, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, actividades para la recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y descripción de la prueba de hipótesis. En el IV Capítulo se encuentra la presentación de resultados, contiene la presentación e interpretación de datos, discusión de resultados y el proceso de prueba de hipótesis. Finalmente, están las conclusiones a las que arriba la investigación, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

La autora.



CAPÍTULO I

EI PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.

Los orígenes de la inquietud por el clima institucional se pueden buscar en las iniciaciones de la corriente cognoscitiva de la psicología. Dicha inquietud partió de la demostración de que toda persona percibe de modo diferente el contexto laboral en el que se desenvuelve, y que esta apreciación media en la conducta de las personas dentro de la corporación, con todas las extensiones que ello sobrelleva.

El rápido desarrollo de las organizaciones exige nuevas conductas a los grupos que se ven atareados por nuevos requerimientos sociales, económica, culturales y la necesidad de cambios, obligan a las autoridades a estar preparados a entender conductas individuales y grupales del recurso humano, dirigiéndolas hacia el logro de metas de la organización, proponiendo bases psicológicas buscando la efectividad de la organización y un buen clima de trabajo y tener el éxito como organización.

En el campo de la labor profesional, las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de progreso particular que le brinde ciertas satisfacciones. Estas necesidades dan origen a estímulos que exigen un mayor rendimiento, por lo que la percepción tiene que ver con la experiencia de la persona, sus deseos y proyectos

personales. Esta ponderación y la adición de una serie de situaciones perceptibles, observables, establecerán las actuaciones y opiniones de los trabajadores al ser consultados con respecto a sus horarios, funciones, estímulos, remuneraciones de su trabajo.

En este contexto, la calidad educativa se convierte en una meta y condición elemental que buscan las instituciones educativas de los distintos niveles y modalidades escolares, tanto privadas y estatales. En este sentido, en las últimas décadas los esfuerzos están centrados en lograr mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes y a proporcionarles las condiciones adecuadas para un libre ejercicio de la profesión dentro de la institución educativa.

Así, los últimos estudios han confirmado que existen factores determinantes que condicionan el despliegue de las capacidades en la labor docente, hoy conocido como desempeño docente, este factor es el clima institucional. Los docentes debido a las funciones y las relaciones que despliega en el interior de una institución educativa se hallan en una constante y permanente interrelación con los demás miembros de la corporación educativa (Manes, 2008; Martín, 2001), ellos permanentemente forman equipos para realizar actividades pedagógicas, administrativas o de proyección a la comunidad, lo que hace que se encuentren siempre activos por la misma naturaleza de su profesión en la que manifiestan sus ideas, pensamientos, valores y hábitos, conformando de esta manera el clima institucional en la institución educativa.

En la actualidad, las instituciones públicas y privadas para lograr una educación eficiente y de calidad actúan en función de los resultados de evaluación ECE o PISA, a través del análisis de los resultados buscan una constante reflexión de la labor pedagógica con la finalidad de evaluar y aplicar medidas correctivas. Existe la preocupación del gobierno central y de las direcciones regionales y locales que han incorporado en su agenda propuestas de mejora, pero para que esto ocurra, se requiere realizar diagnósticos con sistemas actualizados y de una permanente evaluación de la información para generar una reflexión sobre el actuar educativo y sus efectos en el logro de los aprendizajes.

En este sentido, los diagnósticos demuestran que las instituciones educativas no son espacios privilegiados en donde se tiene la ocasión de aprender a entenderse y desenvolverse para convertir a los estudiantes en personas, ciudadanos responsables de sus actuaciones. Todo esto debido a los escasos recursos que destinan el Estado para reformar los contextos de trabajo y las relaciones entre trabajadores que al final influye en el funcionamiento de la institución.

En una exploración sobre clima institucional (Menarguez, 2004) se halló que un defectuoso clima institucional no consiente que los docentes ejecuten un buen ejercicio de sus actuaciones, este tipo de situaciones negativas obstaculiza que una institución educativa se desarrolle de manera organizada y orgánica teniendo como meta lograr la misión y visión de la organización. Así, las instituciones educativas no sólo son espacios agradables con ciertas comodidades, sino que también tiene que ver con contextos relacionados con la práctica obediencia, la paciencia y la comunicación los que contribuyen a la eficacia y eficiencia en la labor docente y de las instituciones. Sin embargo, se observa que en los establecimientos educativos de los distintos niveles y modalidades existen serias problemas de clima institucional, debido a los cambios en la práctica de la gestión escolar y la gestión pedagógica y las diferencias marcadas entre docentes, equipo directivo o padres de familia lo que redundan en la organización y el desempeño. Estas situaciones traen como consecuencia, rompimiento de relaciones humanas, entre directivos, docentes, padres de familia, los docentes no se involucran en las actividades extracurriculares, solo van a dictar sus clases, entre otros problemas.

Estos problemas traen como consecuencia la desmotivación en la labor docente, la misma que ha ido en aumento; factores como la brecha de las escalas remunerativas de la meritocracia hacen que algunos ganen más cumpliendo la misma función, estos factores influyen en el desempeño docente, pues no se consideran recompensados por su esfuerzo, las condiciones que trabajan que no son las adecuadas debido a que Chíncha no cuenta con infraestructuras educativas adecuadas. Otro factor que influye también es el desgaste emocional ante los problemas dentro de las instituciones educativas, el estrés generado por la aplicación de un nuevo Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular,

inestabilidad por ser algunos docentes contratados, también en los últimos años se han visto presionados con las evaluaciones de ascenso, expectativas de jubilación, entre otros factores.

Asimismo, se observa las diferencias muy marcadas como la desconfianza entre docentes y entorpece el trabajo en equipo, lo hace que cada cual labora separadamente lo que afecta el clima institucional, generalmente debido a las “horas efectivas”, los docentes no encuentran espacios ni horarios para compartir experiencias exitosas, también está el descontento por las remuneraciones debido a la escalas, pues existen docentes que cumplen las misma función y ganan menos o más que los demás; por otro lado existe poca colaboración en las acciones corporativas, además de una escasa comunicación entre el equipo directivo, la desinformación o marchas y contra marchas de los directivos, hacen que el clima no sea tan favorable para el ejercicio de la labor docente. También se observa, que se han dado actitudes agresivas entre docentes y equipo directivo a razón de los descuentos por faltas o tardanzas, éstas acogen signos muy variadas, desde el ataque psicológico más ligero hasta la agresión física directa, son algunos de los problemas que aquejan también a la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, de Chincha.

Toda esta problemática expresada lleva a un detrimento del clima institucional, la misma que se refleja en la labor docente, por otro lado, los docentes poco o nada hacen para reforzar sus competencias emocionales y pedagógicas, se inclinan solo a cumplir sus horas, a cumplir solo sus funciones, no desarrollan la empatía, y no se involucran en las actividades extracurriculares que programa la institución, son poco proactivos, se oponen a los cambios de la gestión escolar, además no se identifican con la institución.

La Ley General de Educación (Ministerio de Educación, 2004, art. 56°) manifiesta que “el profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano”. Por la función tan importante que ejerce el docente el Estado exige ejercer con idoneidad profesional, con una elevada moral, que goce de una salud física y mental que no ponga en peligro la integridad de los educandos. Sin embargo, nada dice sobre las

condiciones en las que debe ejercer su profesión, pues las interrelaciones dentro de su centro de trabajo pueden deteriorar su salud física, mental y moral, la realidad del docente es que muchas veces se enfrenta a situaciones de corrupción desde las instituciones educativas hasta las esferas más altas del Ministerio de Educación.

En este sentido, el clima institucional y la labor del docente conforman un factor esencial que requiere profundo y continuo estudio a través de fuentes fiables, porque van a determinar no solo en el proceso educativo, sino en los resultados. En ese contexto, es importante orientar todos los esfuerzos de los actores educativos y componentes para que participen y se les dé los escenarios necesarios para proveer las condiciones favorables para el docente desarrolle todas sus capacidades para el logro de altos niveles de aprendizaje, de igual manera apoyar a que los docentes se sientan satisfechos con la labor que desempeña, y que además debe ser estimulado con el mejoramiento de su función y de su profesión.

Gonzales (2004) descubrió que el clima institucional es la evaluación completa y activa que poseen los docentes, directivos, personal administrativo y de servicio de una institución educativa, del contexto en el que despliega su labor, es la valoración subjetiva y objetiva que puede mediar en su trabajo. Considero que éstas son buenas razones para investigar y establecer si los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, de Chíncha perciben un clima favorable, y como éste se relaciona con el desarrollo de sus capacidades en su labor como docentes. Teniendo en cuenta estas apreciaciones se plantea las siguientes preguntas de investigación.

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017?
- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017?
- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017?
- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación existente entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.

- Establecer la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.
- Establecer la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.
- Establecer la relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

1.4 Justificación.

Esta investigación tiene justificación en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: El estudio posee una justificación teórica, porque es necesario conocer los fundamentos y supuestos teóricos, asimismo, la evolución de las teorías respecto al clima institucional y el desempeño de los docentes en la labor profesional en las instituciones educativas de la provincia de Chincha. Es relevante por su importancia teórica, porque los conocimientos relacionados a las variables de investigación se han organizado de una manera ordenada y que aportan al desarrollo de la investigación, las mismas que servirán para futuras investigaciones a investigadores y profesionales interesados en el análisis de las variables: Clima institucional y las capacidades de la labor docente.

Asimismo, el desarrollo de esta exploración admite aportar a la mejora del clima institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, el estudio servirá como diagnóstico para implementar acciones de mejora con respecto al Clima institucional y Desempeño de la labor docente. A través de esta averiguación se ordenó supuestos teóricos sobre: Clima institucional y las

capacidades de la labor docente en las instituciones educativas de Educación Básica Regular.

Justificación práctica: Desde la figura práctica el estudio, este se justifica porque se realizó con el propósito de conocer los niveles de Clima institucional y cómo esta se relaciona con las capacidades de la labor docente, teniendo en cuenta que el buen desempeño docente es multifactorial; la intención de la investigación es conocer cómo el clima institucional influye en el desempeño de la profesión en las actividades diarias de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, el desarrollo de la investigación permitió la elaboración de instrumentos de recolección de datos, los mismos que fueron validados y confiabilizados de acuerdo a las exigencias de la investigación científica, los mismos que podrán ser utilizados para futuras investigaciones sobre Clima institucional y Capacidades de la labor docente.

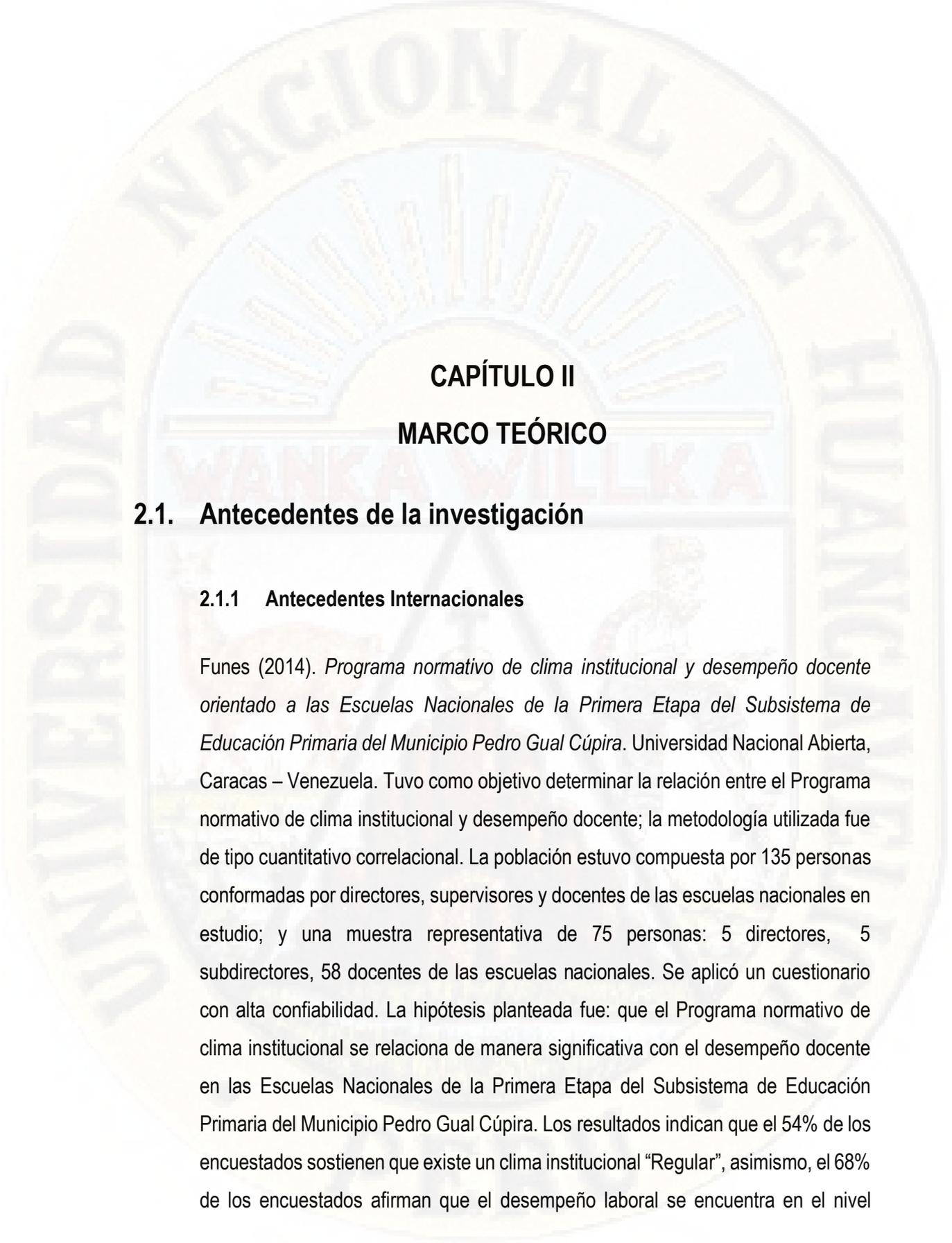
La investigación también tiene justificación práctica porque las conclusiones y sugerencias que se proponen podrán ser tomadas en cuenta por otros investigadores como referencia o antecedente de estudio, además permitirá abrir nuevas líneas de investigación.

Justificación social. La investigación se justifica desde el punto social, porque la institución educativa no contaba con estudios sistematizados, ordenados de carácter científico que les sirva como insumo para la elaboración de su Proyecto Educativo Institucional (PEI) y su Plan de Trabajo Anual (PAT), a partir del informe de investigación se podrá contar con un instrumentos e insumos confiables, debido a que los resultados servirán como diagnóstico para la institución educativa “Horacio Zevallos Gámez” de Chíncha para elaborar proyectos o actividades en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y en el Plan Anual de Trabajo (PAT) destinados a mejorar el clima institucional y tener docentes con altas capacidades de desempeño de su labor como profesionales de la educación. Asimismo, lo directos beneficiados serán docentes y estudiantes de todos los niveles educativos del distrito.

1.5 Limitaciones del estudio.

El estudio presentó las siguientes limitaciones:

- Limitaciones de control de las variables. La segunda variable Capacidades de la labor docente, presentó un problema, pues no se encontró en el marco teórico como “Capacidades, por lo que tuvo que ser adaptada a la nueva rubrica de evaluación denominada “Desempeño docente” propuesto por el Ministerio de Educación del Perú.
- Limitaciones de la selección de la muestra. En este aspecto se presentó un problema pues la muestra de estudio del Nivel Secundario no era muy significativa, por lo que se estableció incluir a docentes de otros niveles educativos de Inicial y Primaria.
- Limitaciones en los instrumentos. Los indicadores de la segunda variable Capacidades de la labor docente presentó un problema, pues no se ubicaron como “Capacidades”, por lo que se determinó utilizar los indicadores de evaluación del desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación, adaptándolo para la variable.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Funes (2014). *Programa normativo de clima institucional y desempeño docente orientado a las Escuelas Nacionales de la Primera Etapa del Subsistema de Educación Primaria del Municipio Pedro Gual Cúpira*. Universidad Nacional Abierta, Caracas – Venezuela. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el Programa normativo de clima institucional y desempeño docente; la metodología utilizada fue de tipo cuantitativo correlacional. La población estuvo compuesta por 135 personas conformadas por directores, supervisores y docentes de las escuelas nacionales en estudio; y una muestra representativa de 75 personas: 5 directores, 5 subdirectores, 58 docentes de las escuelas nacionales. Se aplicó un cuestionario con alta confiabilidad. La hipótesis planteada fue: que el Programa normativo de clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en las Escuelas Nacionales de la Primera Etapa del Subsistema de Educación Primaria del Municipio Pedro Gual Cúpira. Los resultados indican que el 54% de los encuestados sostienen que existe un clima institucional “Regular”, asimismo, el 68% de los encuestados afirman que el desempeño laboral se encuentra en el nivel

“Alto”, en la dimensión preparativos para el aprendizaje de los alumnos el 62% de los encuestados afirman que el nivel es “Alto”. El autor concluye que: existe una débil relación ($r = 0,562$) entre el Programa normativo de clima institucional y desempeño docente en las Escuelas Nacionales del Subsistema de Educación Primaria del Municipio Pedro Gual Cúpira.

Campos (2013). *Modelo de asociación entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes universitarios*. Universidad Autónoma de México. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Modelo de asociación entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes universitarios. El estudio estuvo enmarcado en una investigación de tipo cuantitativo, de diseño correlacional no experimental, descriptivo, con una muestra de 60 docentes de la Facultad de Ciencias de Arquitectura y Diseño, utilizando como instrumento dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio. La hipótesis planteada fue: que existe una relación significativa entre el Modelo de asociación del clima organizacional y el desempeño laboral en docentes universitarios. Los resultados demostraron que el 74% de los encuestados afirman que existe un nivel “Bueno” de clima organizacional, asimismo, respecto al desempeño laboral de los docentes universitarios el 70% de los encuestado sostienen que el nivel es “Bueno”. El autor concluye que existe una correlación alta y positiva ($r = 0,802$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes universitarios.

Olaizola (2012). *Clima institucional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. “Dr. Francisco Espejo” Universidad de Carabobo*. Venezuela. El estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima institucional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. “Dr. Francisco Espejo”. El estudio se enmarcó en el método cuantitativo y un diseño no experimental de tipo correlacional descriptivo. La población objeto de estudio estuvo constituida por 52 docentes de aula, para la muestra se tomó 30 por ciento, el cual se forma por 19 docentes. La información se recolectó a través de un cuestionario dirigido a los docentes el cual estuvo constituido por 44 preguntas cerradas policotómicas. La hipótesis planteada

fue que: El Clima institucional se relaciona de forma significativa con el desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. "Dr. Francisco Espejo". Los resultados que se obtuvieron demuestran que el Nivel de clima institucional se ubica en la categoría "Alta" con un 82% de los encuestados, respecto al desempeño docente el nivel se ubica en la categoría "Alta" con un 86% de la muestra. La investigación concluyó afirmando que existe una relación significativa y alta ($r = 0.862$) entre el clima institucional predominante y el desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. "Dr. Francisco Espejo".

Paredes, Sánchez y Salaiza (2012). *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar*. Universidad Anáhuac – México. Se planteó como objetivo conocer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar. Se utilizó el enfoque metodológico cuantitativo, con un estudio descriptivo correlacional, la población se conformó con 72 docentes, la muestra 60 docentes y 12 directivos. Se aplicó la Encuesta de Clima Laboral (ECL) y la aplicación de una guía de evaluación sobre desempeño laboral de acuerdo al sistema de escalafón del Estado mexicano. El estudio plantea como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar. Los resultados de correlación muestran que sólo 8 de las 10 dimensiones de la ECL se relacionan de manera positiva en un 83% de cada una de las dimensiones del desempeño docente. Los autores concluyen demostrando la existencia de una relación concreta y significativa entre las dimensiones del clima laboral: control, organización, salarios y liderazgo con el desempeño docente en sus dimensiones: planificación, aplicación y evaluación de las actividades relacionados con los objetivos de la función docente.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

López (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*, Universidad de Piura. Perú.

Tuvo como objetivo determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativa no experimental, de diseño correlacional, con una muestra constituida por 65 Oficiales del grado de Capitán. Se utilizó dos cuestionarios: El primero, referido al clima institucional de 30 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones: comunicación motivación confianza y participación. El segundo, referido a desempeño docente, de 24 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones: capacidad pedagógica, emocionalidad, compromiso en el ejercicio de sus ocupaciones y relaciones interpersonales. La hipótesis general fue planteado de la siguiente manera: Existen una relación y significativa entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos. Los resultados respecto al clima institucional el 76% de los encuestados consideran que existe un nivel Alto de clima institucional; respecto al desempeño docente de los instructores el 68% de los encuestados afirman que existe un nivel Alto de desempeño laboral. El autor concluye que existe una relación significativa entre el clima Institucional en las dimensiones de comunicación, motivación y participación, con el desempeño laboral de los Instructores Militares.

Quispe (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas*. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú. El estudio plantea como propósito determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, para tal fin utilizó el enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental, con una muestra de 64 trabajadores entre hombres y mujeres, se utilizó dos cuestionarios de acuerdo a cada variable. El primer cuestionario para medir el clima institucional estuvo compuesta por 15 ítems; el segundo cuestionario para evaluar el desempeño laboral también estuvo compuesto por 15 ítems. La hipótesis que plantea dice que: existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas. Los resultados de la investigación demuestran que el 78,51% de los

encuestados afirman que tienen un clima institucional “favorable”, asimismo respecto al desempeño laboral el 81,24% tienen un “adecuado” desempeño laboral, finalmente la investigación concluye que existe una correlación positiva de 0,762 entre la dimensión comunicación, servicio y eficiencia en el desempeño laboral. Asimismo, se demuestra la existencia de una correlación positiva de 0,802 entre la dimensión motivación y la eficacia en el desempeño laboral. Finalmente el estudio evidencia que existe una correlación de 0.743, con un nivel de confianza del 95%. El autor concluye el estudio mostrando la existencia de una relación significativa entre el clima institucional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha.

Torres y Zegarra (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno – Perú*. Universidad Nacional del Altiplano. El estudio planteó como objetivo demostrar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno, se optó por una investigación básica de diseño correlacional no experimental. Como método se utilizó el cuantitativo, con muestreo probabilístico y estratificado. La muestra la conformaron 133 docentes. La hipótesis propone que existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral. Los resultados demuestran que la variable clima organizacional el 60% de la muestra evidencian que tienen una buena percepción del clima organizacional en sus institución educativa con una media aritmética de 61 a 80 puntos. En cuanto a los resultados la variable desempeño laboral de los docentes el 64,66% del total de la muestra opinan que tienen un buen desempeño laboral con una media aritmética de 63 a 84 puntos. El estudio de investigación presenta un nivel de significancia del 5% y teniendo una correlación de $r = 0,828$ y una significatividad de $(t=16,90)$ los autores concluyen la existencia de una relación directa y positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno; por lo tanto, se establece que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno.

Pérez (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Universidad San Ignacio de Loyola – Lima. El estudio plantea como propósito determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla, la muestra estuvo integrada por 100 docentes. La metodología utilizada fue de tipo correlacional, con un diseño descriptivo correlacional. El instrumento utilizado para el clima institucional fue el cuestionario elaborado por Martín (1999). Para el desempeño docente se utilizó el cuestionario de Valdés (2004). La hipótesis general plantea la existencia de una relación positiva entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla. Los resultados demuestran que el promedio para el clima institucional es 3.44, y se ubica en el nivel “regular”. El promedio para el desempeño docente es 4.08, y se ubica en el nivel “bueno”, en el estudio se encontró correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, además correlación media entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente. El estudio concluye mostrando la existencia de una correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

Mendoza (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Inicial de la Red N°9 – Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola – Lima. El estudio plantea como propósito determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Inicial de la Red N°9 – Callao. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio fue de 45 profesores y 205 padres de familia. Se utilizó como instrumento un cuestionario con escala de Likert para cada variable. Los resultados demuestran que a nivel general, existe una relación (0.537) significativa entre clima institucional y el desempeño docente. A nivel específico, existe una relación alta significativa entre comportamiento institucional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica institucional (0.524). La investigación concluye que: Existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente en instituciones

educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, en coeficiente de determinación demuestra que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente.

2.1.3 Antecedentes regionales o locales

Daga y Vásquez (2014). *El liderazgo del director y su influencia en el desempeño de la labor docente en la Institución Educativa Pública N° 22230 “Eladio Saravia Tasayco”, Institución Educativa Pública “Andrés A. Cáceres”, Institución Educativa Pública “José Pardo y Barreda” de Chincha* Universidad César Vallejo – Sede Ica. Tuvo como objetivo evaluar el nivel de influencia del liderazgo del Director en el desempeño de la labor docente en la institución educativa pública N° 22230 “Eladio Saravia Tasayco”, institución educativa pública “Andrés A. Cáceres”, institución educativa pública “José Pardo y Barreda” de la provincia de Chincha – 2014. Con un estudio de Tipo Descriptivo- Correlacional, nivel no experimental cuantitativo, y una muestra de 150 docentes, utilizó un cuestionario para ambas variables los mismos que estuvieron constituidos por 32 ítems cada uno. Se planeó como hipótesis que existe relación significativa entre el liderazgo del director y su influencia en el desempeño de la labor docente en la Institución Educativa Pública N° 22230 “Eladio Saravia Tasayco”, Institución Educativa Pública “Andrés A. Cáceres”, Institución Educativa Pública “José Pardo y Barreda” de Chincha”. Los resultados demuestran que el 78% consideran que tienen un nivel “Alto” de liderazgo del director y el 65% sostienen que existe una influencia “Media” en el desempeño docente. El estudio arriba a la siguiente conclusión: que existe una relación significativa ($r=0,881$) entre el liderazgo del director y su influencia en el desempeño de la labor docente en la Institución Educativa Pública N° 22230 “Eladio Saravia Tasayco”, Institución Educativa Pública “Andrés A. Cáceres”, Institución Educativa Pública “José Pardo y Barreda” de Chincha”.

Astorayme y Olano (2011). *Influencia del clima institucional y el desempeño de los docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “John F. Kennedy” de Chincha – 2011*. Universidad César Vallejo. Sede Chincha – Ica. Tuvo

como objetivo determinar la influencia del clima institucional y el desempeño de los docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “John F. Kennedy” de Chincha. Investigación de tipo básico, con diseño no experimental de nivel de contraste de hipótesis descriptiva – correlacional. Se utilizó un cuestionario y una ficha de observación para captar información sobre el clima institucional y el desempeño docente. La población estuvo conformada por 90 docentes y el tamaño de muestra se obtuvo mediante la forma no probabilística con un total de 73 docentes de Educación Secundaria de las diferentes áreas curriculares. La hipótesis planteada fue: que existe una influencia significativa del clima institucional sobre el desempeño de los docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “John F. Kennedy” de Chincha. Los resultados de la investigación ponen en evidencia la existencia de una alta influencia entre el clima institucional y el desempeño docente de 81,60%, y para las Dimensiones los valores del Coeficiente de Correlación Pearson (r) es de 0,810, el cual es significativo (5% del nivel de significación). La investigación concluye que: el clima institucional influye significativamente en el desempeño del docente de Educación Secundaria de la Institución Educativa “John F. Kennedy” de Chincha.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Clima institucional

Definición

La manera de otorgarle un concepto al clima en las organizaciones deviene de cómo están organizadas, las funciones que cumplen y los objetivos planteados, los mismos que son considerables y múltiples. Así, el clima institucional se define como las relaciones efectivas entre los diferentes estamentos que conforman en el interior de una organización, en efecto, en el sector educación en las instituciones educativas el clima institucional está determinada por las actuaciones del personal directivo, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia.

El clima institucional, recibe variadas denominaciones, así también es llamado clima laboral, clima organizacional, entre otras. Como se puede ver, existe una variedad de nombres que le han dado diversos autores. En ocasiones el clima institucional se define de forma individual y en la mayoría de casos desde un punto de vista corporativo. Cuando se trata del nivel individual toma el nombre de clima psicológico; cuando se trata de un nivel en la que se involucra a la organización en general toma el nombre de clima laboral o clima organizacional y en el caso de instituciones educativas toma la denominación de clima institucional.

Según Brunet, (2004) la noción de clima institucional fue planteado de manera inicial al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Con influencia de las escuelas del pensamiento Gestalt y funcionalista, sostiene que las personas comprenden el mundo que les rodea y se comportan en función de la forma que perciben ese mundo.

Por su parte, Cortez, (2000) y Guillén y Guil, (2000), precisan sobre el clima institucional como: “las apreciaciones de los trabajadores sobre las conductas de la corporación que perturban o pueden afectar su rendimiento en el cumplimiento de sus funciones” (p. 45-66). Al igual que los anteriores autores, consideran que la percepción que tienen las personas y los trabajadores de su centro laboral es un elemento clave para explicar las actuaciones y cualidades de los integrantes de la estructura orgánica durante el desarrollo de sus funciones.

En ese mismo sentido, Bustos, Miranda y Peralta, (2002) afirman que: “el clima institucional está constituido por una acumulación de impresiones y cualidades que identifican a los trabajadores dentro de una organización durante el desarrollo de sus funciones y que establece la manera como los trabajadores aprecian su trabajo, sus interrelaciones, su estructura y su complacencia (p. 82). Los autores también señalan la importancia de la percepción del trabajo como causa fundamental para explicar las actitudes de los colaboradores de la empresa o institución, es decir el ambiente de trabajo percibido por los trabajadores determina las actitudes buenas o malas de los trabajadores en el cumplimiento de su ejercicio profesional o laboral.

Para Rodríguez, (2014), el clima institucional: “son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que benefician o afectan al trabajo” (p. 106). Generalmente son apreciaciones que hacen los trabajadores de una corporación en relación a su contexto de trabajo, que viene a ser el contexto donde desarrollan sus actividades, y donde interactúan con otros trabajadores y los usuarios.

Según Ivancevich (2006), sostiene que: “el clima institucional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional” (p. 6). Involucra aplicar teorías, métodos y principios planteados en las disciplinas como la psicología, sociología y antropología para aplicar los conocimientos y supuestos teóricos sobre percepciones, valores, capacidades y acciones individuales mientras se trabaja en equipos y dentro de la organización según los estamentos, y las funciones que se cumplen, así como analizar el efecto que tienen sobre el ambiente externo de la organización en sus recursos humanos, materiales, objetivos y estrategia que se ven plasmados en la visión y misión institucional.

Para Chiavenato, (2007): “el clima institucional constituye, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización” (p. 15). En ese sentido, la definición que se le puede dar al clima institucional implica un concepto multifactorial que se influyen de manera mutua como el tipo de organización, la tecnología que utiliza la corporación, las metas, la política de trabajo, el tipo de mercado, la visión y misión en educación, así como el sistema de valores y formas de comportamiento social relacionados con las funciones y los estímulos a los trabajadores.

De forma general se puede expresar que el llamado Clima Organizacional o Clima Institucional se definir como: La percepción que tienen los trabajadores, profesionales o colaboradores de una institución de cualquier tipo, dentro de ellas las educativas, acerca de la visión, misión de sus características, procedimientos, valores, conductas, ambiente físico, interrelación de personas y otras características, que de alguna manera influyen en el

comportamiento de cada persona que labora en dicha organización, generando una interrelación, creando un espacio placentero para el desarrollo de las actividades.

Así, un buen clima institucional permitirá la ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI) el Plan Anual de Trabajo (PAT), el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y las decisiones se toman de manera colegiada en un contexto de cordialidad, compromiso, motivación e involucramiento de todos los estamentos de la institución que apuntan hacia el logro de metas y objetivos comunes.

Dimensiones del clima institucional

Las dimensiones del clima institucional detallan el comportamiento de la variable, por lo tanto, para la presente investigación solo serán consideradas aquellas que son determinantes para conocer el nivel de clima en las instituciones de carácter educativo. Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomado por Martín (1999, p.38), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en las instituciones educativas, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

a) *La comunicación.*

La comunicación es comprendida como el proceso a través del cual se trasmite información, mensajes entre dos o más personas o de una entidad a otra; en este contexto, la comunicación es un elemento esencial y un factor de coexistencia que determina las formas de socialización entre los miembros que integran las organizaciones.

Chiavenato (2007) sostiene que la comunicación es “el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores” (p. 59). El autor insiste que comunicarse es trasladar y recibir mensajes, información en forma bidireccional entres dos o más personas, viabilizando una interrelación fluida entre ellos en diversos aspectos. Martín (1999, p.78).

Según Fischman (2000), menciona que “la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal” (p. 99), para el autor la comunicación ayuda a generar un clima de cordialidad y de unidad con su personal, tender los canales adecuados para una comunicación asertiva genera en el interior de la organización un clima de respeto y confianza.

Partiendo de esta premisa, la comunicación en las instituciones cumplen diversas funciones, por ejemplo garantiza la realización de las propuestas y acuerdos que establece la organización, ayuda a coordinar y a controlar las actuaciones y responsabilidades de los miembros que integran las corporaciones y lo más significativo ayudan a promover un buen ambiente laboral con un grado de confianza entre sus integrantes y de acuerdo al contexto existente.

b) Motivación.

Esta dimensión se convierte en un factor importante para determinar el clima en la institución educativa. Según Robbins (1997) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p. 110). En esta concepción los esfuerzos siempre estarán orientados para alcanzar la visión y misión en las organizaciones, para ello expresamos tres elementos claves: el esfuerzo, las necesidades y los fines organizativos.

El esfuerzo es una medida de intensidad en el desarrollo o ejecución de acciones, y necesidades; las personas con alta motivación se ofrecen con empeño a cumplir o llegar a la meta para satisfacer sus escaseces; finalmente, mantener la motivación es importante para obtener resultados favorables de desempeño en el trabajo para lograr los objetivos de la organización.

Por otro lado, para Fischman (2000) “la motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna” (p. 112). Sin

embargo, cuando las corporaciones o instituciones implantan estímulos fundados solo en elementos externos a los trabajadores como bonos económicos, bonos de compras en supermercados, o sueldos elevados, los trabajadores se centralizan en lograr esos incentivos y pierde su motivación interna. Con el tiempo el trabajador solo valorará el incentivo externo y cualquier acto a favor de la empresa sólo será posible si de por medio existe un incentivo. La forma de mantener la mística y amor por la empresa es desarrollar en los trabajadores la motivación interna, solo así, se generará un verdadero compromiso y cariño por la organización.

c) *Confianza.*

Martínez (2011) sostiene que la confianza “es una firme creencia en la honestidad, integridad o fiabilidad de la persona, para descubrir o potenciar, sus valores y comportamientos que constituyen pilares básicos de cualquier organización que se considere exitosa y sostenible” (p. 37). Desde esta perspectiva, las organizaciones que tienen un rendimiento muy alto, incrementan su eficiencia, desarrollando en el interior de sus empresas una cordialidad mutua entre sus trabajadores, a través de los roles que desempeñan con valores y buenas conductas y actúan de manera democrática.

d) *La participación.*

Según lo define Robbins (2004) “La participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía” (p. 287). En ese sentido, la participación de los miembros compone un conjunto de redes de comunicación y participación ya sea de manera formal o informal en equipos de trabajo, órganos colegiados, de participación, a nivel de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia y que actúan en torno a la labor educativa. En la participación se mide el nivel que cada integrante se involucra en las decisiones de las políticas de la organización, es la gestión de participar en algún tipo de actividad que implique el logro de metas planteadas.

Importancia del clima institucional

El clima institucional es transcendental porque admite una buena convivencia, colabora en la consecución de los objetivos educacionales centrados en el desarrollo de los estudiantes. Como lo manifiestan Guillén y Guil (2000, p.55), el éxito de una organización obedece del modo cómo sus integrantes aprecian el clima institucional; es decir, si los integrantes de la organización consideran que el clima organizacional es efectivo o dañino obedece a las apreciaciones de ellos mismos.

Un buen clima institucional tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo, tales como: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación (Bustos et al., 2002). En el campo educativo un buen clima institucional proporcionará la tranquilidad, la confianza que necesitan los docentes para el cumplimiento de sus actividades en el marco del desempeño docente.

Por el contrario, el clima institucional bajo genera en los empleados momentos de desidia, dejadez, depresión, llegando incluso a la depresión; en la mayoría de los casos se transforman en desconcierto, agresividad e insubordinación (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001). Un clima institucional negativo genera descontento en los trabajadores, bajos niveles de logro en las metas trazadas, desconfianza entre los trabajadores, la aparición de algunos síndromes o enfermedades en los trabajadores, rompimiento de relaciones humanas y finalmente un servicio educativo deficiente.

Palomino y Rogger (2001) señala dos consecuencias importantes del clima institucional positivo: (a) lograr una mayor productividad a largo plazo y (b) disfrutar de un entorno laboral de alto nivel que contribuya al éxito de la organización de una manera significativa. La solvencia, la capacidad de una institución se evalúa de acuerdo a sus logros conseguidos,, en educación en los niveles de logros de sus estudiantes que generalmente son a largo plazo, esto significa mantener un constante y permanente ambiente de trabajo adecuado, es decir un buen clima institucional y mantenerlo a través del tiempo, reforzando y reciclando aquellas conductas que favorecen un buen clima de trabajo.

Para Martínez y Nosnik (2002), el objetivo de analizar al clima institucional radica en conocer cómo influyen aspectos como los estímulos, la tranquilidad en el puesto de trabajo, el salario en el ejercicio de las funciones de los integrantes de una organización. También ayuda a conocer qué elementos pueden estar afectando un alza o una baja en la motivación y productividad. El logro de metas programadas por una institución entonces se debe no solo al cumplimiento de las funciones en efecto, tiene que ver con el estado de ánimo de los trabajadores y la complacencia que siente al lograr las metas, pero se agregaría un tercer factor la relación de comunicación entre los que dirigen a las organizaciones.

Chiavenato, (2007) afirma que: “el clima institucional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran” (p. 65). Por consiguiente, se hace necesario u obligatorio proporcionar un buen clima institucional en las organizaciones, pues éstos influyen en el logro de los objetivos propuestos.

El clima institucional en las instituciones educativas se encuentra bajo la agenda de la investigación educativa. Diferentes estudios sobre clima institucional demuestran la importancia de la eficacia y la equidad como predictores de logros positivos. En un estudio reciente (Creemers y Reezigt, 2003) se encontró que el clima institucional incide en los logros institucionales, como el logro de los aprendizajes, la tasa de repitencia, desaprobados y abandono escolar y problema de convivencia escolar. Así, el nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes no solo es el referente de una buena educación, sino también es la percepción y la satisfacción de las expectativas que tienen los estudiantes respecto a sus ambientes físicos, sociales, que los rodean durante su escolaridad.

Según Fernández (2004), “el clima institucional es un tema importante en la agenda de las reformas educativas en las últimas décadas” (p. 18). Las políticas educativas buscan transformar de acuerdo a las nuevas corrientes de la administración; plantean reformas en la gestión educativa; éstos constituyen enormes retos y posibilidades a fin de mejorar no solo la gestión administrativa sino la gestión escolar dentro de las organizaciones escolares. En ese sentido, para lograr políticas requieren que las actividades sean internalizadas y

desarrollados por los gestores o miembros integrantes de una comunidad educativa, teniendo siempre en cuenta los estados de ánimos y proporcionándoles espacios de comunicación, participación, escucha y de buenas interrelaciones en la organización de verán cristalizados muchos de las reformas planteadas.

En ese sentido, se puede señalar que la superación de una organización obedece esencialmente de la eficiencia sostenida de sus integrantes y esa eficiencia puede ser potenciada o disminuida en la medida en que el Clima Institucional sea positivo o negativo, ya que si es positivo originarán mayor productividad y mejor desempeño y si fuera negativo las consecuencias probablemente serán el desinterés, la baja producción y la disminución de la eficiencia.

Esta característica del clima institucional y sus efectos son especialmente destacados en los centros educativos de cualquier nivel y afectan sensiblemente el desempeño docente de sus integrantes. Es muy importante otorgar al clima institucional positivo una característica de permanencia en el tiempo que asegure alcanzar objetivos de eficiencia a largo plazo. Martín, (2000) en su artículo "Clima de trabajo y organizaciones que aprenden" realiza un análisis del clima institucional en organizaciones educativas, que incluye definiciones y tipos de clima de trabajo así como factores que determina el clima laboral. Considera que en toda organización educativa que analiza reflexivamente el contexto y los procesos; el clima de trabajo adquiere una gran importancia por su repercusión inmediata en los procesos, resultados y finalmente en la calidad del centro educativo.

Ahora bien, el clima institucional posee particularidades multidimensionales y de igual forma su proceso es sistémico, es un error que se considere como algo paralizado o exacto, por el contrario es una realidad que se debe perfeccionar, corregir, mejorar a través de un esfuerzo de trabajadores en equipo, generando sistemas modernos, buscando innovarse, superando y logrando altos niveles de eficiencia y eficacia, en ello tiene mucho que ver los recursos humanos y su interacción dentro de la organización, para lo cual toma suma importancia elementos como la comunicación, la confianza, la motivación, la participación y colaboración en todos sus estamentos.

Factores que influyen en el clima institucional

Se puede señalar algunos modelos que muestran propuestas de factores que influyen en el Clima Institucional. Así, Brunet (2011) hace mención de las exploraciones llevados a cabo en el campo del clima institucional de R. y plantea una serie de factores elementales que influyen en el clima institucional. Por ejemplo:

- El contexto, tecnología y distribución de la organización.
- La posición jerárquica del sujeto y su salario.
- Los factores personales: personalidad, cualidades y nivel de complacencia.
- La apreciación que poseen respecto al clima organizacional los empleados, los integrantes de la corporación y los directores.

a) Factores externos

Los factores externos que impactan en la conducta de los empleados son las relaciones con los compradores, vendedores, coacciones del sindicato, los medios de comunicación y la vida familiar de los empleados, estos pueden responder de manera positiva o negativa en la interacción del trabajador.

b) Factores psicológicos

Los factores psicológicos están determinados por las percepciones, expectativas y motivaciones de los trabajadores y miembros de una organización que repercuten en aspectos personales del trabajador como el estrés, la fatiga que a su vez pueden llegar a dañar la salud de los trabajadores.

c) Factores individuales, grupales y estructurales

Las particularidades de cada trabajador, advierte sus cualidades, apreciaciones, temperamento, valores, emociones y el grado de estrés; en este aspecto, el

agotamiento que puede demostrar media sobre su conducta en el cumplimiento de sus funciones dentro de la institución.

Otro factor que incide en la dinámica de las instituciones son la función y los objetivos de los equipos de trabajo que se forman, éstos de acuerdo a sus fines y objetivos determinan las relaciones de comunicación, la asimilación de la visión y misión, la identificación con la institución, el cumplimiento de las normas, los roles serán los que le pondrán el sello de positivo o negativo al clima institucional.

En el interior de las instituciones, por lo general su estructuración responde a reglas y normas establecidas en función de la política de la corporación, a la forma de comunicación y al sistema directivo de ejercer el poder. La manera cómo está perfilada la distribución de la organización, los rangos, los niveles, las actividades, los roles y las funciones de los trabajadores, además de la carga, la presión y la autonomía, afectan sobre el clima organizacional. En ese sentido es la psicología organizacional que se encarga de estudiar el actuar de las personas y/o miembros dentro de una organización o institución.

Enfoques teóricos del clima institucional

Los distintos estudios realizados hasta la actualidad demuestran que las organizaciones tienen constructos teóricos que sustentan su existencia en la ciencia, por lo tanto, el clima institucional posee conceptos propios de las investigaciones realizadas, porque también tiene un objeto de estudio, teorías y enfoques que lo sustentan.

La taxonomía de Tagiuri.

Tagiuri (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) puntualizó que: “la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, del contexto en el cual actúa” (p.18). Precisan al clima institucional como: “una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una

organización que es experimentada por sus miembros, influencia su conducta, y puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización” (p. 20).

De acuerdo a la taxonomía de Tagiuri, la organización del clima se sostiene en cuatro dimensiones: ecológica relacionada con la infraestructura, constituye los ambientes físicos y materiales de la institución, que pueden estar conexas con los servicios generados. Tiene como variables las edificaciones, el tipo de material construido, las condiciones de trabajo el tamaño del aula, así como los materiales y la estructura funcional. El medio está referido al tipo de personas y grupos de personas que trabajan dentro de la institución, entre sus variables se puede mencionar las cualitativas o características de los individuos como los elementos motivadores, los sueldos, los años de servicio, la personalidad y la conducta del equipo directivo, así como la puntualidad y los valores.

Otra dimensión alude al sistema social, implica los modelos de relación entre las personas y cuyas variables definen la relación entre los estamentos de la organización, el grado de comunicación, la colaboración, la toma de decisiones colaboradas, la democracia y el liderazgo. Finalmente, la cultura como dimensión implica el sistema de creencias, los valores y las estructuras cognitivas de los miembros; sus variables pueden estar determinadas por las normas o reglamentos, sistemas de control y principios innovadores.

Modelo de Litwin y Stinger.

Por su parte Litwin y Stringer (1978) definen clima como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional” (p. 126). Sus propiedades pueden ser explicadas o ejercitadas por los órganos de la organización, y alcanzadas por los miembros de una institución de manera apropiada. El Centro de Investigación y Servicios Educativos, (2007) localizó las características del modelo:

- La estructura: manifiesta el entusiasmo que expresa el trabajador en relación a las órdenes del equipo, a las políticas, acciones y conocimientos que posee; las motivaciones que tiene para presentarse a las evaluaciones de ascenso; la

convocatoria a los procesos de cambios o innovaciones que se dan poseen un aspecto formal o informal, la forma cómo está estructurada cada uno de los jerarquías de la institución establece su organización.

- La responsabilidad: pasión de ser su propio director, evitar las consultas con respecto a sus decisiones y la seguridad del trabajo bien hecho.
- La recompensa: sentimiento de ser premiado por el trabajo bien hecho; destacar las distinciones positivas, la equidad percibida por sus servicios y una buena política de promoción.
- El riesgo: sentido de inseguridad y reto en el compromiso en la organización; poner un límite a los peligros que se proyectan o prevenir las próximas maniobras.
- La calidez: sentimiento frecuente de buena familiaridad que predomina en la ambiente del equipo de trabajo; el derecho en ser admitido; la prevalencia de amistad en los grupos sociales formales e informales.
- El apoyo: la asistencia percibida desde el equipo directivo y otros trabajadores en el grupo; énfasis en el apoyo recíproco desde y hacia arriba.
- Los estándares: la importancia apreciada de objetivos tácitos e innegables y de modelos de trabajo; el deseo y la obligación de realizar una buena labor; el reto constituido en las metas grupales y personales.
- El conflicto: sentimiento que incluye escuchar y ser escuchados las diferentes opiniones; se pone énfasis en la apertura al diálogo y comunicación oportuna.
- La identidad: es el sentimiento de pertenencia a una corporación y que por ser miembro es muy valorado en el equipo de trabajo; la actitud puesta en este tipo de esfuerzo.

Teoría de sistemas de organización de Likert.

La teoría de clima organizacional de Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Likert constituye tres tipologías de variables que precisan las particularidades que identifican a una institución y que median en la apreciación particular del clima. En tal sentido el autor menciona los tres tipos de variables:

- a) **Variables causales**, también se definen como variable autónoma, debido a que están dirigidas a mostrar el modo cómo una organización se desarrolla y consigue resultados, dentro de las variables causales se nombran la distribución organizativa, la administrativa, la de gestión, las decisiones, competencias y actitudes.
- b) **Variables intermedias**, este tipo de variables están encaminadas a evaluar el curso interno de la empresa, expresado en aspectos tales como: motivación, ingresos, información y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia debido a que forman parte de los procesos de una organización y que se orientan hacia una constante evaluación y cambios de marcha.
- c) **Variables finales**, estas variables surgen como consecuencia del resultado de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer los resultados conseguidos por la organización tales como su producción, las ganancias, las pérdidas, la inversión entre otras.

En conclusión, se puede asegurar que existen variables que determinan e influyen en el desempeño de los trabajadores en el interior de una organización y que a su vez le dan forma al ambiente en que las organizaciones donde se desenvuelven. Estos variables no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores, las mismas que median entre el desempeño, la percepción del medio ambiente y los objetivos de la organización (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007)

Enfoque estructural y humanista del clima institucional.

Martín (1999), considera que dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista (p. 92). En esa medida, la escuela estructuralista enfoca su mirada en los aspectos objetivos del contexto donde se trabaja,

observa el tamaño de la organización, los aspectos relacionados con la centralización o descentralización, la toma de decisiones, los niveles jerárquicos, la implementación tecnológica que se maneja, el reglamento que regula el comportamiento, las funciones, remuneraciones y estímulos de los miembros de la organización.

En ese sentido, se piensa que, los factores del clima institucional se orientan de manera especial en los elementos estructurales de forma objetiva. Asimismo, en palabras de Martin (1999) el clima está conformado por un conjunto de percepciones integrales que tienen las personas sobre el medio ambiente donde trabajan y que muestran la interacción entre sus particularidades propias del individuo y las de la organización.

En ese orden el enfoque estructural y humanista hace referencia a las particularidades invariables de una estructura organizacional que difieren de otras y que pueden influir en la conducta de los individuos durante el trabajo.

En conclusión, el clima institucional es un factor que influye y que puede perturbar la eficiencia y efectividad de las personas que trabajan en ella, pues si influye en las particularidades de los individuos lo puede hacer de manera negativa o positiva, cuya dimensión se verá reflejado en el rendimiento de los trabajadores, el ambiente de trabajo, las condiciones, el nivel de comunicación, las interrelaciones, la confianza entre otros.

Tipos de clima institucional

Existen numerosas definiciones sobre clima institucional, pero, todos coinciden que es el ambiente generado en una organización que parte de la interrelación cotidiana entre los que integran la institución: Directivos, docentes, auxiliares, personal de servicio, estudiantes, padres de familia en el caso de organizaciones escolares, por consiguiente, este ambiente es percibido de acuerdo a las actitudes, creencias, valores y motivaciones que expresan sus miembros en sus relaciones personales y profesionales. Lickert, propone cuatro tipos de clima institucional las mismas que surgen de las interacciones de sus variables causales, intermediarias y finales (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Sistema I. Autoritarismo explotador.

En este tipo de clima institucional el directivo desconfía de sus trabajadores, casi todas las decisiones, los planes, las metas y objetivos se toman en las altas esferas de la corporación y se distribuyen según la función de arriba hacia abajo. Los empleados trabajan bajo amenaza del castigo, el miedo al despido; en estas organizaciones muy raras veces se premia y la búsqueda de la satisfacción de las necesidades permanece en niveles bajos.

Sistema II. Autoritarismo paternalista.

El clima institucional en este tipo de dirección mantiene una confianza tolerable hacia sus trabajadores, tendencia asignada como al padre de familia. En este aspecto, las medidas se determinan en la jerarquía más alta, pero algunas veces da opción a los escalones inferiores, la recompensa y el castigo son utilizados para motivar a los trabajadores.

Sistema III consultivo.

En el tipo consultivo, la dirección está orientada a evolucionar dentro de un clima participativo, demuestra confianza en sus trabajadores. Las nuevas acciones y lo acuerdos se formulan en la más alta jerarquía, pero se admite a los dependientes que tomen decisiones más concretas en los niveles menores. El proceso de información se genera de arriba hacia abajo.

Sistema IV. Participación en grupo

Los directivos en este sistema poseen mucha seguridad de sus trabajadores. Todos los cambios e innovaciones y actuaciones se realizan en todas las dimensiones de la corporación en relación a las funciones y la integración de toda su estructura. Respecto al sistema de comunicación éstas poseen un carácter multidireccional

Por su parte, Martín (1999), en el contexto educativo, señala que existen dos grandes tipos de clima institucional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones:

Clima de tipo autoritario. El autoritarismo explotador, es aquel clima institucional donde la dirección desconfía de los docentes, las decisiones, con respecto a la gestión educativa y administrativa son tomadas por la dirección. Respecto al autoritarismo paternalista la dirección mantiene una relación paternal que limita la libertad y autonomía de los docentes, en este tipo de clima las decisiones también los toma la dirección, en algunas ocasiones solícita la opinión de los docentes. Las recompensas y algunas veces las sanciones son las metodologías estipuladas para estimular a los docentes.

Clima de tipo participativo. Llamado también consultivo, en este tipo de clima institucional la dirección demuestra confianza en sus docentes, permite que las decisiones relacionadas con sus áreas y cuestiones pedagógicas las tomen los docentes, la comunicación es bidireccional y lateral, permite la formación de equipos de trabajo. Los procesos de toma de decisiones están consensuadas y las responsabilidades muy bien distribuidas de acuerdo a sus funciones. Los integrantes de la comunidad educativa están motivados en la participación activa de las actividades programadas por la dirección en tanto benefician a los estudiantes en el logro de sus aprendizajes, la convivencia escolar, la mejora de los métodos de enseñanza, entre otros. Existe una relación de amistad y confianza.

2.2.2 Capacidades de la labor docente

Definición. Se entiende por las capacidades de la labor docente como el acatamiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra explícito por componentes agrupados al propio docente, a los estudiantes y su contexto. Para Minedu (2012) “el buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación” (p. 29) Para Valdés (2004), las capacidades de la labor docente vienen a ser las competencias didácticas, sus conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas durante su formación académica y profesional: “las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico-práctico del aprendizaje y la conducta humana, actitudes para promover el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia, conocimiento de métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje” (p. 88).

Asimismo, Valdés (2009), señala que: “el desempeño profesional de los docentes, se entiende como la aplicación del conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha para lograr el aprendizaje de los estudiantes” (p. 90). Entendida así, las capacidades de la labor docente son un conjunto de macro y microhabilidades adquiridas, conocimientos, actitudes adquiridas que utilizan o aplican durante el desempeño profesional en las actividades o experiencias de aprendizaje en sus aulas.

Tales definiciones se toman en cuenta a efectos de conceptualizar la función docentes, a fin de proporcionar una idea más clara y precisa sobre las capacidades de la labor docente. Montenegro (2013), puntualiza mejor el concepto, menciona que: “el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p.134)

De la misma manera, Montenegro (2013), afirma con respecto al desempeño de la labor docente como: “el proceso que comprende un accionar dentro del aula y está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación” (p. 135), en este sentido, se plantea que dentro del desempeño docente está también la función de la autoevaluación, una metacognición del accionar profesional muy a parte de los llevada a cabo por los órganos inmediatos superiores.

En ese sentido, la actual función del docente se enmarca en una serie de actividades, que va cambiando de alguna forma y exige una renovación de las pedagogías aprendidas. Al respecto, Picón (1990 citado por Nieves (1997) manifiesta que: “el educador, deja de ser expositor, está obligado a orientar el aprendizaje, no sólo en el conocimiento, sino en los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que conduce” (p. 88)

Empero, es importante señalar que el desempeño docente no solo se enmarca dentro del aula, sino que incluye toda la tarea que realiza a favor de la institución educativa, aquí se pueden mencionar las actividades extracurriculares, los desfiles, los concursos, las faenas, funciones laborales dentro de la comunidad como el izamiento los domingos etc., al respecto

Fernández (2008, p.122) afirma que: “el desempeño de la labor docente conlleva también a una autoevaluación y metacognición que el docente formaliza en relación a la calidad y efectividad de sus acciones durante el ejercicio de su profesión”

En conclusión, la capacidad de la labor docente viene a ser los desempeños del docente que se hacen visible en el desarrollo de los procesos didácticos y los procesos cognitivos que busca durante las experiencias de aprendizaje en el interior de un salón de clases y en el marco del entorno institucional.

Evaluación de las capacidades en la labor docente.

La definición sobre la evaluación del desempeño docente varía en el tiempo y con los autores, sin embargo todos coinciden en la forma y el fondo de las evaluaciones, pues son considerados importantes y necesarias para reorientar el trabajo del docente. Las evaluaciones siempre han sido rechazadas por los maestros, sin embargo en los últimos tiempos han visto que las evaluaciones que aportan resultados favorecen a optimizar la eficacia de la educación y en consecuencia también la mejora de los aprendizajes.

Mateo (2005), sostiene que: “la evaluación al profesor juega un papel importante en el logro de la calidad educativa, las instituciones no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción que en las mejoraras significativas de una institución subyace la actividad del docente” (p. 70). En este contexto, se puede aseverar que en el logro de altos niveles de aprendizaje hace que se eleve la calidad educativa en las instituciones, tales logros se debe al desarrollo del ejercicio profesional de sus integrantes, que aseguran el cumplimiento de metas y objetivos planteados en los instrumentos de gestión administrativa, de gestión escolar y políticas nacionales.

Por otro lado, Valdés (2009), menciona que: “la evaluación es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos” (p. 26). En ese sentido, la evaluación involucra el actuar del docente, el despliegue de sus competencias pedagógicas, su control emocional,

la responsabilidad y las interrelaciones con la comunidad educativa en el ejercicio de sus funciones con los estudiantes, con su institución educativa y comunidad.

Teniendo en cuenta los aportes de Valdés (2004), se puede afirmar que las evaluaciones buscan instituir una cultura de aceptación tácita a la evaluación, como el medio que lleve a la reflexión con respecto a las acciones realizadas y los logros obtenidos, teniendo como único propósito de esbozar procedimientos de mejora para las instituciones educativas y reorientar políticas que ayuden a aminorar el impacto de las dificultades en la consecución de las metas propuestas.

Murillo y Cuenca (2007), señalan que: “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos, así como para los objetivos de la empresa” (p. 123). Entonces, reconocer que la evaluación a los docentes es importante es un primer paso, luego, reconocer que estas evaluaciones contribuyen como diagnóstico para generar políticas de mejoramiento se convierte en un segundo paso, finalmente, los logros de los objetivos planteados, deben estar acompañados de un sistema de evaluación permanente, con instrumentos validados y confiabilizados, cuyos criterios reflejen de manera objetiva y no subjetiva las actuaciones de los docentes en el desarrollo de sus actividades propias del ejercicio de su profesión.

Esto se puede explicar desde diferentes formas, algunas pueden estar relacionados de manera directa con la urgencia de mejorar los resultados de los aprendizajes del sistema educativo, en ese sentido son los docentes que cumplen una función muy importante y decisivo en el logro de buenos resultados y en elevar la eficiencia y calidad del servicio educativo. A partir de estos paradigmas se está cambiando el actuar de los docentes durante el desarrollo de las actividades y experiencias de aprendizaje, proporcionándoles nuevas formas de procesos pedagógicos y sistema de evaluación a sus estudiantes.

Para concluir, las evaluaciones al desempeño de la labor docente está orientado a valorar las actuaciones y al logro de niveles de aprendizaje de los estudiantes en el marco del

desarrollo de sus obligaciones profesionales, asimismo, al compromiso asumido con la institución educativa referente a la gestión educativa y gestión administrativa.

Funciones de la evaluación de la labor docente.

En los últimos 10 años se ha creado una variada cantidad de normas relacionados con el sistema de valoración en función al desempeño de la labor del docente y utilizar como una forma de promover una mejora formativa de todos los implicados en las acciones de evaluación. En este sentido, urge analizar, debatir, discutir todas las evidencias que surjan durante el proceso de evaluación, por tal razón se debe ser preciso en las funciones de la evaluación.

En este sentido, Valdez (2004) establece las siguientes funciones de la evaluación de la labor docente:

- La función de diagnóstico. Sus importantes logros y dificultades que el docente demuestra en el ejercicio de su práctica pedagógica, el mismo que se puede utilizar para diseñar mejoras, también servirá como reflexión para actualizarse y mejorar su práctica docente.
- La función instructiva. Origina un conjunto de criterios e indicadores de desempeño del docente con la finalidad de favorecer su experiencia y su desempeño.
- Función educativa. Otorga la oportunidad al docente de saber cómo es apreciado su labor y superar sus vacíos.
- La función desarrolladora. Permite que el docente crezca y sea consciente de sus aciertos y errores en el cumplimiento de sus funciones, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica.

Fines de la evaluación de la labor docente.

El propósito fundamental del sistema de evaluación es el de mejorar la calidad del desempeño de los docentes en todos los niveles, en función de un mejoramiento de la educación ofrecida en los establecimientos del país. En este contexto, los fines de la

evaluación se convierten en una forma de mejorar la institución educativa y el aprendizaje de los estudiantes, asimismo se relaciona con el sistema de evaluación, pasando de la evaluación sumativa a la formativa por competencias.

Para Mateo (2000), “las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son variadas” (p. 102), estas mismas prácticas establecen que no se trata de alternativas sin sentido, está demostrado que todas contribuyen unas más que otras a la mejora de logros de los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de enseñanza de los docentes.

La política de mejorar de los niveles de logro de los estudiantes en las instituciones educativas son parte de las funciones del docente, directivo, estudiante y padre de familia y de todos aquellos que asumen con responsabilidad para lograr los objetivos planteados, los mismos que han sido programados en función del contexto, de los intereses del estudiante, y que involucra al docente como agente que llevará a cabo acciones como el diagnóstico, la planificación, ejecución y posterior evaluación como parte de sus funciones que a su vez será evaluada (Valdés 2004).

Otro de los fines de la evaluación a las capacidades de la labor docente está relacionado con la responsabilidad, el desarrollo profesional y la convivencia, en interacción con sus grupos de pares, con la institución, con los estudiantes, con los directivos y la comunidad. Los estándares de evaluación, los indicadores de desempeño se orientan a estos aspectos, entonces se puede asegurar que el desempeño docente va más allá de las aulas.

Dimensiones de la labor docente.

El desempeño docente presenta muchas dimensiones, según los autores, el enfoque y los paradigmas educativos que se imponen, para el estudio solo se consideran aquellas que están más relacionadas con el enfoque por competencias, la evaluación formativa y el desempeño docente promocionado por el Ministerio de Educación. Sánchez, (2008)

sostiene que: “el desempeño docente involucra dimensiones como dominio tecnológico, dominio científico, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos, los mismos que son indicadores y criterios para su evaluación” (p. 9).

Valdés (2004) presenta las siguientes dimensiones en la labor docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales, estas dimensiones y sus respectivos criterios permiten evaluar el ejercicio de la profesión.

Según Valdés (2004), “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas” (p. 190). Se entiende por dominio como un espacio o campo de la acción docente la misma que congrega una gama de desempeños profesionales que influyen de manera favorable en el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Es todas las potestades que tiene el docente está presente la ética profesional, orientado a demostrar valores, actitudes, aptitudes y principios como agente educativo, servidor público y los más importante por ser parte del proceso de logro de las competencias de los estudiantes en todos sus aspectos.

Cabe señalar que los desempeños se apoyan en las teorías o modelos de procesos educativos relacionados con los desempeños del docente. Estos indicadores permiten sistematizar información y evaluar e interpretar los resultados para plantear soluciones en los tiempos previstos.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dimensiones, dominios o también llamados campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (Minedu, 2012).

Dimensión I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Para Minedu (2012) “comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo” (p. 31). Describe el conocimiento de las características y diferencias sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de los estudiantes y que todo docente debe conocer, estos datos servirán para diseñar programas cuyos contenidos pedagógicos y metodológicos estarán orientados a la elección de los materiales, recursos, estrategias, sistemas de acompañamiento, retroalimentación y evaluación de los logros de aprendizajes.

Dimensión II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Para Minedu (2012) “comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones” (p, 36). Describe la intervención didáctica del docente en el tratamiento de un clima propicio para el aprendizaje, al desarrollo de las competencias y capacidades de cada área curricular, la permanente motivación a sus estudiantes, así como la aplicación de los métodos y sistemas de evaluación, acompañamiento y retroalimentación a los estudiantes durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje. También incluye el uso de diversas estrategias, criterios que comuniquen los resultados del logro educativo en el proceso de aprendizaje que requieren mejorar.

Dimensión III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Para Minedu (2012) “alcanza la intervención en la gestión escolar de la institución educativa, la misma que parte de una visión democrática para dar oportunidad a toda la comunidad educativa” (p, 45) en ese contexto, exige el desarrollo de una comunicación asertiva entre los diferentes actores educativos, para realizar acciones conjuntas en la producción, realización y apreciación de los documentos técnico administrativos, así como establecer las líneas de un clima institucional favorable generando una convivencia escolar, con la

participación de la comunidad de acuerdo a sus características socioculturales y la comunicación entre sus miembros.

Dimensión IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Advierte el proceso y las experiencias que definen la formación y progreso de la colectividad profesional de docentes. Está centrada en la búsqueda de una permanente reflexión de su práctica académica, la de sus compañeros, del trabajo en equipo, la cooperación entre sus grupos de pares y su contribución en actividades en la búsqueda de la mejora de su práctica profesional. En este mismo sentido, se incluye el compromiso en los procesos y resultados de los logros de aprendizaje, el manejo de la información, los diseños curriculares y la política educativa, además de mejorar su práctica pedagógica a través de actualizaciones de manera permanente de acuerdo al nivel educativo y área al que pertenece, para tal fin el Estado a través del Ministerio de educación pone al servicio de los docentes la plataforma virtual Perueduca (Minedu (2012).

Las evaluaciones del desempeño de la labor docentes están orientadas a mejorar y transformar la práctica pedagógica durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje dentro del aula para mejorar los niveles de logro de los estudiantes y posee un carácter formativo, así el proceso está basada en la evaluación continua de la actuación de los docentes, como también la evaluación de desempeño realizado por el directo y/o el equipo directivo.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

2.3.2 Hipótesis específicas

HE₁. Existe una relación significativa entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

HE₂. Existe una relación significativa entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

HE₃. Existe una relación significativa entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

HE₄. Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

2.4. Definición de términos.

- **Aprendizaje.** El aprendizaje es el proceso mediante el cual se transforman o adquieren las competencias, capacidades y desempeños evaluados a través de los estándares de aprendizaje de acuerdo al grado y nivel escolar, esto involucra las actitudes y aptitudes. Este asunto alcanza ser estudiado desde diferentes aspectos, por lo que coexisten múltiples supuestas teorías con respecto al aprendizaje (Gonzás 2007)

- **Capacidades.** Son los recursos como las actitudes, habilidades, destrezas, conocimientos que sirven para actuar de manera competente o afrontar una determinada situación, implica desarrollar un conjunto de operaciones menores hacia el logro de una competencia (Minedu 2012)
- **Clima institucional.** El clima institucional es el ambiente físico, psicológico, social y cultural generado en una institución educativa donde los docentes comparten, se interrelacionan a través de las vivencias cotidianas entre los miembros de una institución. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión (Goncalves 2000).
- **Comunicación.** La comunicación (del latín *comunicativo, -onis*¹) es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir significados a través de un sistema compartido de signos y normas semánticas (Carracci, 2012). Es importante señalar para que exista comunicación existen los pasos básicos: el propósito de comunicar, la elaboración del mensaje, el código a utilizar, el canal por donde se transmitirá el mensaje, la decodificación del receptor y la interpretación.
- **Confianza.** En sociología y psicología social, la confianza es la aceptación o credibilidad que puede tener una persona o un grupo de personas y que será materia de confiar situaciones, ideas, actos, actividades dentro de una interrelación (Gambetta, 2011).
- **Desarrollo de la profesión.** Viene a ser el ejercicio y la reflexión ordenada, sistemática, práctica de la aplicación de un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y valores en cooperación con sus pares y en actividades relacionados con su profesión (Robbins, 2009).
- **Desempeño docente.** Se define al desempeño docente como al conjunto de actuaciones que realizan los maestros en el ejercicio de su profesión y que localiza acciones en el manejo de los conocimientos propios de la materia que dicta, los métodos que utiliza, los recursos y materiales y los instrumentos que utiliza para la evaluación, implica también una reflexión continua y sistemática de su desempeño (Minedu 2012).

- **Dimensiones.** Las dimensiones vienen a ser los componentes teóricos que en una investigación o teoría permiten centrar el estudio de una forma objetiva y clara delimitando el estudio a sus respectivas variables (Fernández 2004).
- **Docente.** Se dice docente al profesional que se dedica a la enseñanza, es una profesión que tiene como objetivo el desarrollo de competencias y capacidades a través de los desempeños a los estudiantes, en el marco de un sistema y paradigma educativo específico (Minedu 2012)
Enseñanza. La enseñanza es una acción coordinada, sistemática y secuencial que se realizan en una interacción entre un docente o docentes que hoy se les conoce también como facilitadores a estudiantes o discentes con el objetivo de desarrollar en ellos las competencias y capacidades propias de su aprendizaje (Minedu 2012).
- **Estudiante.** La palabra estudiante es un sustantivo masculino o femenino que se refiere al aprendiz dentro del ámbito académico. Y que se dedica a esta actividad como su ocupación principal (Ministerio de Educación 2004)
- **Evaluación docente.** La evaluación docente es mirar y evaluar las actuaciones del docente en el ejercicio de su profesión, en este caso su actuar en el aula. La evaluación al docente tiene como objetivo fundamental conocer el nivel de desempeño y a partir de los resultados trabajar acciones de mejora para fortalecer su práctica pedagógica. (Minedu 2012).
- **Gestión en la escuela.** Está referida a las formas de interrelación efectiva entre los diferentes actores de la comunidad educativa, en ello cuenta la participación en la elaboración, ejecución y evaluación de los instrumentos de gestión administrativa, escolar y la convivencia escolar de la institución educativa (Nava, 2009).
- **Identidad docente.** El concepto de cambio social es el elemento central para entender los problemas de identidad que afectan a los docentes y los desafíos que éstos tienen que enfrentar. El cambio social ha transformado profundamente el trabajo de los profesores, su imagen y también la valoración que la sociedad hace de su tarea (Valdés 2004).

- **Labor docente.** Se entiende como labor docente al conjunto de acciones que hace el docente para mediar el aprendizaje de los estudiantes a través de conocimientos propios de su profesión, partiendo de los conocimientos previos de los estudiantes, sus ritmos de aprendizaje, sus intereses en interrelación con sus grupos de pares, su institución y su comunidad, con los directivos, para lograr aprendizajes integrales en los estudiantes (Montenegro 2013).
- **Motivación.** Según Robbins (1997) menciona que: “es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p. 89).
Participación. Del latín participatĭo, participación es el ejercicio y resultado de participar (tomar o recibir parte de algo, compartir, noticiar). Se utiliza para expresar la capacidad de las personas a involucrarse en las acciones o decisiones de las autoridades de una comunidad, distrito, región o país (Robbins 1997).
- **Preparación para el aprendizaje.** Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo por competencias (Valdés 2009).
- **Preparación para la enseñanza.** Describe la intervención didáctica del docente en el impulso de un clima favorable al aprendizaje, la conducción de las competencias, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos oportunos y relevantes (Valdés 2009).

2.5. Identificación de variables.

Variable 1: Clima institucional. El clima institucional describe una gran diversidad de participaciones evaluables en un contexto de trabajo, los mismos que son apreciadas por quienes trabajan en él. Para cualquier organización resulta importante medir y conocer el clima institucional, ya que este puede impactar significativamente los resultados. (Gonçalves, 1997, p.134), se calculó a través de

un cuestionario estructurado en 30 ítems, que mide las dimensiones de: Comunicación, Motivación, Confianza y Participación. Con una escala de: Muy buena (121-150), Buena (91 - 120), Regular (61 - 90), Mala (31- 60), Muy Mala (01- 30) puntos.

Dimensiones:

- D1. Comunicación.
- D2. Motivación.
- D3. Confianza.
- D4. Participación

Variable 2: Capacidad en la labor docente. Cuando se habla de "labor docente" o "desempeño" se alude a la actuación práctica de un individuo que realiza los compromisos inherentes a su carrera, obligación o trabajo. "En este sentido la capacidad del desempeño docente hace referencia al proceso de las acciones que realizan los docentes en relación a las funciones que desempeñan" (Álvarez, 2003, p.68). Medido a través de un cuestionario conformado por 40 ítems, distribuidos en las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, cuya escala fue de: Muy buena (161 - 200), buena (121 - 160), regular (81 - 120), mala (41 - 80), Muy mala (01 - 40) puntos.

Dimensiones:

- D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- D4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

2.6. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
Variable (1) Clima institucional	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Se demuestra una fluidez en la comunicación. - Se demuestra urgencia en las comunicaciones. - Respeto de las ideas y pronunciamientos. - Aceptación de las normas legales vigentes. - Espacios y horarios de los trabajadores. - Ocultan información relevante a los docentes. - Demuestra complacencia en el cumplimiento de sus actividades como docente. 	Ordinal	Cuestionario
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Recibe estímulos por su labor como docente. - Mantiene una buena imagen de su profesión y persona. - Independencia 		
	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Práctica los buenos modales y la cordialidad. - Demuestra amista y familiaridad. 		
	Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Interviene en la mejora de su ambiente de trabajo. - Participa en reuniones de equipos de trabajo. - Coopera en los equipos formales e informales - Coordina acciones para mejorar su contexto laboral. 		

Variable (2)
Capacidades de la labor docente

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

- Conoce y entiende las particularidades de sus estudiantes y sus contextos.
- Planea la enseñanza de forma colegiada
- Propicia un clima favorable para el aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos.
- Evalúa de manera permanente el aprendizaje de los estudiantes.

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

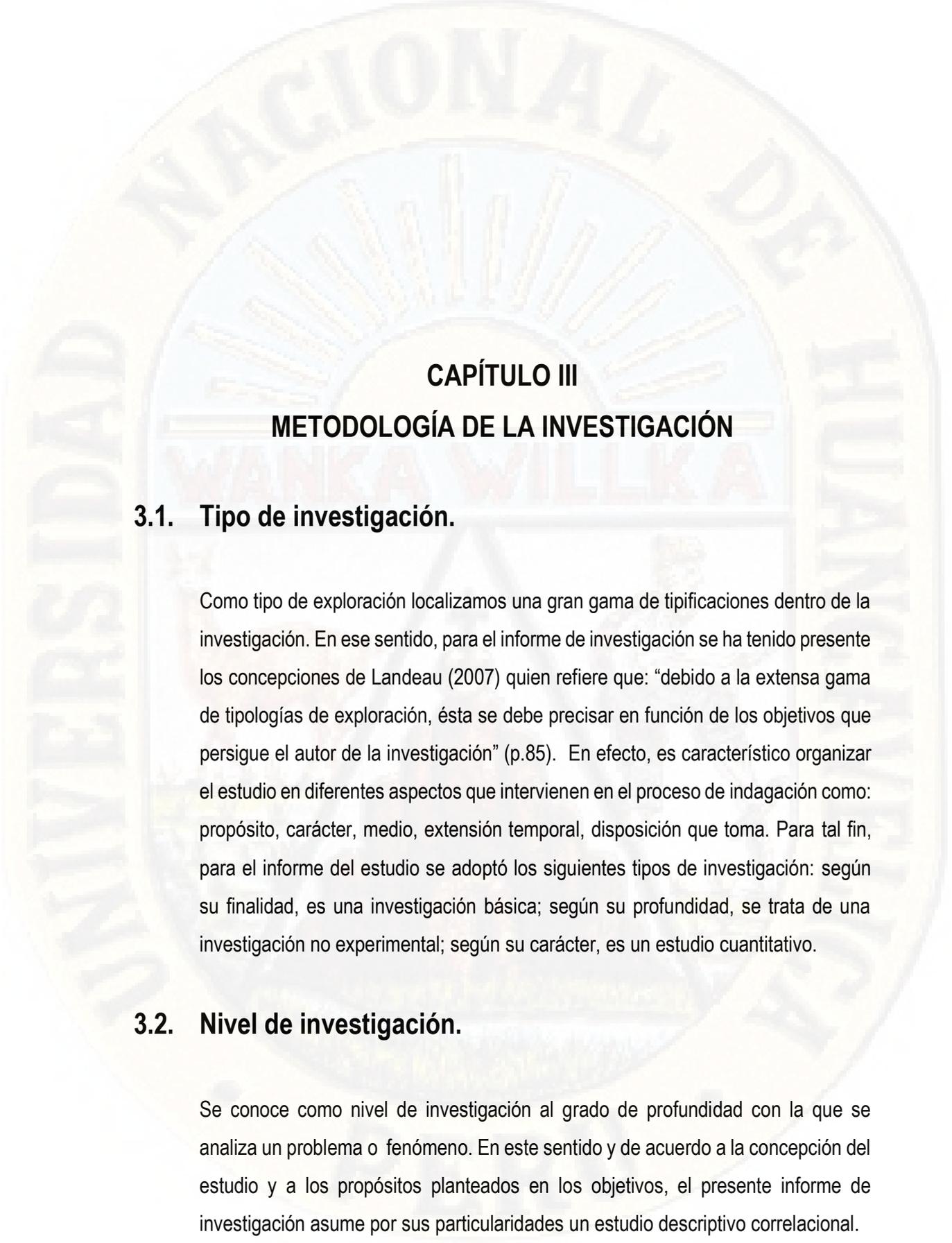
- Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.
- Constituye relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad con los padres de familia y la comunidad.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

- Reflexiona sobre su práctica profesional y experiencia institucional.
- Practica su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.

Ordinal

Cuestionario



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

Como tipo de exploración localizamos una gran gama de tipificaciones dentro de la investigación. En ese sentido, para el informe de investigación se ha tenido presente las concepciones de Landeau (2007) quien refiere que: “debido a la extensa gama de tipologías de exploración, ésta se debe precisar en función de los objetivos que persigue el autor de la investigación” (p.85). En efecto, es característico organizar el estudio en diferentes aspectos que intervienen en el proceso de indagación como: propósito, carácter, medio, extensión temporal, disposición que toma. Para tal fin, para el informe del estudio se adoptó los siguientes tipos de investigación: según su finalidad, es una investigación básica; según su profundidad, se trata de una investigación no experimental; según su carácter, es un estudio cuantitativo.

3.2. Nivel de investigación.

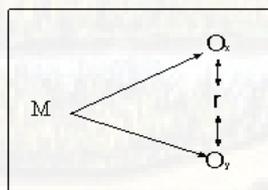
Se conoce como nivel de investigación al grado de profundidad con la que se analiza un problema o fenómeno. En este sentido y de acuerdo a la concepción del estudio y a los propósitos planteados en los objetivos, el presente informe de investigación asume por sus particularidades un estudio descriptivo correlacional.

3.3. Métodos de investigación.

Para el presente estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, siendo la característica de investigación que ha prevalecido. Se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos en estudio, utiliza la metodología empírico analítico y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de los datos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). De acuerdo a la naturaleza de la investigación se ha priorizado la explicación y control de la realidad de ambas variables: Clima institucional y Capacidades de la labor docente cuyos fenómenos observables han sido susceptibles a medición, buscando la generalización y la exploración de la correlación entre una y otra variable a través de métodos estadísticos, con herramientas que concedan una categoría centrada en los criterios de validez y confiabilidad, con un proyecto de indagación organizados con detalles rígidos y con un proceso que enfatiza la observación de los resultados.

3.4. Diseño de investigación.

El estudio sigue la ruta de un diseño no experimental descriptivo correlacional. Es no experimental porque las variables de estudio no fueron manipuladas, es decir solo se ha observado su desarrollo en su contexto original para después pasa a realizar el análisis correspondiente. Se considera descriptivo correlacional porque se van a detallar las relaciones que existen entre ambas variables de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño



Donde:

M = Muestra, docentes de la Institución Educativa "Horacio Zevallos Gámez",
Chincha.

O_1 = Observación de la variable clima institucional.

O_2 = Observación de las capacidades de la labor docente.

r = Coeficiente de correlación entre las variables.

3.5. Población, muestra y muestreo.

3.5.1 Población

Llamamos población en investigación al conjunto definido o infinito de elementos con particularidades habituales para los cuales serán extensibles las conclusiones de la exploración. Ésta queda definida de acuerdo al problema y por los objetivos propuestos en el estudio (Arias, 2006). La población estuvo constituida por 42 docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha. Docentes que se preocupan por su superación personal, en actualizarse para mejorar su práctica pedagógica, con actitud positiva, con vocación de servicio, con cualidades de adaptación a la realidad y contexto de los estudiantes y dispuestos a trabajar en equipo con los estudiantes, docentes y padres de familia.

Cuadro N° 1

Población de estudio

Docentes por Nivel	N° de docentes			%
	H	M	T	
Nivel Inicial	6	0	6	14%
Nivel Primaria	8	6	14	33%
Nivel Secundario	13	9	22	53%
TOTAL	27	15	42	100%

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha - 2017.

3.5.2 Muestra

La muestra (n), viene a ser una proporción que se extrae de una población que previamente se ha definido de acuerdo al propósito de la investigación y en función a lo planificado a los cuales se les aplicará los instrumentos de recolección de datos previstas en el proyecto de investigación Morice (2004). Para efectos de la investigación la muestra es de tipo no probabilístico por conveniencia de la investigadora, la misma que quedó definida en 42 docentes de ambos sexos de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha. La muestra seleccionada fue el total de la población de docentes con la finalidad de inferir las propiedades del total del conjunto las cuales devolverán un valor resultante de una cantidad representativa de la población.

Cuadro N° 2

Muestra de estudio

Docentes por Nivel	N° de docentes	%
Nivel Inicial	6	14%
Nivel Primaria	14	33%
Nivel Secundario	22	53%
TOTAL	42	100%

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha - 2017.

3.5.3 Muestreo

La selección de los elementos de la muestra se formalizó a través del muestreo censal. En una muestra intencionada, ésta representatividad se da por conveniencia de la investigadora y por tener accesibilidad a los integrantes de la muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Criterios de selección

- En la investigación se incluye a los docentes nombrados y contratados de EBR de Inicial, Primaria y Secundaria.
- En la exploración se toma en cuenta docentes de ambos sexos.

Criterios de exclusión

- El director y el equipo directivo no constituyen parte de la muestra.
- Los docentes que se encuentran con licencia, destacados y/o con permiso.
- Los estudiantes no son parte de la muestra.
- Los trabajadores de servicio y auxiliares no son parte del estudio.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

- a) **Técnicas de recolección de datos.** La técnica de recolección de datos que permitió recoger la información para desarrollar el presente informe fue la técnica de la encuesta.

Técnica de la encuesta. Se considera a la encuesta como una técnica muy confiable que se utiliza para recolectar datos, la misma que consiste en hacer una lista de preguntas elaboradas previamente y que han seguido una ruta de validación cuya información puede ser tratado con la estadística desde una representación cuantitativa (Rada, 2009).

- b) **Instrumentos de recolección de datos.** Los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron en la exploración son los siguientes:

Cuestionario sobre la variable 1: Clima institucional

Este instrumento está conformado por una cantidad de preguntas conexas consignadas de forma coherente, con un lenguaje sencillo, secuenciadas y constituidas de acuerdo a la variable de estudio. Estructurado en 30 ítems.

Para la construcción del instrumento de la variable 1 se ha tenido en cuenta las dimensiones: Comunicación, Motivación, Confianza y Participación.

FICHA TÉCNICA

Ficha técnica del cuestionario del clima institucional.

Nombre:	Cuestionario Clima institucional
Autor:	Mario Martin Bris
Año de edición:	2009
Dimensiones:	Examina las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional.
Ámbito de aplicación:	Universidad Nacional de Huancavelica. Docentes de EBR (Inicial, Primaria y Secundaria)
Administración:	Personal y grupal.
Duración:	Alrededor de 20 minutos.
Objetivo:	Evaluar el clima institucional.
Validez:	Análisis factorial de prueba con grupos de docentes, se obtuvo como resulta cuatro dimensiones del clima institucional, asociados en cuatro factores: comunicación, motivación, confianza y participación.
Confiabilidad:	La confiabilidad del instrumento ha sido aplicada a todo e instrumento y a cada una de sus dimensiones a través del coeficiente de consistencia interna de Cronbach. El resultado demuestra un instrumento de muy alta confiabilidad (0,900).
Adaptado:	Ramos Chávez, Giovana Pilar. Universidad Nacional de Huancavelica – Perú.
Campo de Aplicación:	Docentes de Educación Inicial, Primaria y Secundaria de la EBR.
Validez:	La validez interna y externa del instrumento se realizó a través de la opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98.
Dimensiones a Evaluar:	El cuestionario está compuesto por 30 preguntas organizados en cuatro dimensiones: D I: Comunicación: formado por 06 ítemes. D II: Motivación: formado por 07 ítemes. D III: Confianza: formado por 05 ítemes. D IV: Participación: formado por 12 ítemes.
Calificación:	De acuerdo a la escala de Likert.

Categorías : Muy buena (121-150) Buena (91 - 120) Regular (61 - 90) Mala (31- 60) Muy Mala (01- 30).

Cuestionario sobre la variable 2: Capacidades en la labor docente

Este instrumento está conformado por una cantidad de preguntas conexas con la labor docente el cual está conformado por 40 ítems, distribuidos en las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Asimismo, este instrumento ha sido elaborado y aplicado por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) a nivel nacional en los monitoreos a los docentes en relación a sus desempeños, por lo que no requiere de su validez a nivel local.

FICHA TÉCNICA

Ficha técnica del cuestionario de las capacidades de la labor docente.

Nombre:	Cuestionario sobre las capacidades de la labor docente.
Autor:	Ministerio de Educación del Perú.
Año de edición:	2012.
Administración:	Personal y grupal.
Duración:	40 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el desempeño laboral del docente.
Adaptado:	Minedu (Ministerio de Educación del Perú)
Validez:	Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED.
Confiabilidad:	La confiabilidad ha seguido los siguientes pasos: Permiso para las aplicaciones. Elaboración de protocolo de evaluación. Aplicación piloto de la prueba. Capacitación para la aplicación. Ejecución de la aplicación. Por consistencia interna, a partir del Análisis por el coeficiente Alfa de Cronbach. Valor del coeficiente Alfa de Cronbach = 0.815.
Campo de Aplicación:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.

Aspectos a evaluar:	D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. (10 ítems)
	D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. (19 ítems)
	D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. (6 ítems)
	D4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. (5 ítems)
Calificación:	De acuerdo a la escala de Likert.
Categorías :	Muy buena (161 - 200) buena (121 - 160) regular (81 - 120) mala (41 - 80) Muy mala (01 - 40).

3.7. Actividades para la recolección de datos.

- Fase I. Elaboración, presentación y aprobación mediante Resolución del Proyecto de investigación.
- Fase II. Solicitud de permiso y autorización mediante Resolución Directoral para la ejecución de la investigación: Clima institucional y Capacidades en la labor docente de la I.E. “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha.
- Fase III. Selección de la población y la muestra a través de un muestreo no probabilístico de los docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha.
- Fase IV. Aplicación del cuestionario sobre Clima institucional. El instrumento se manejó con los criterios de anonimato y confidencialidad de la información.
- Fase V. Aplicación del cuestionario sobre las Capacidades de la labor docente. El instrumento se manejó con los criterios de anonimato y confidencialidad de la información.
- Fase VI. Análisis de los resultados, a través de la tabulación de los datos recolectados y su posterior revisión por medio del Programa Estadístico SPSS versión 22.
- Fase VII. Informe de los resultados en cuadros, gráficos y su interpretación, asimismo, la elaboración de las conclusiones y recomendaciones relacionados con la investigación, para finalmente pasar a la sustentación.

- Fase VIII. Presentación del informe del Informe de investigación a la Universidad para su Aprobación y posterior sustentación.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos se basan en la implementación de un modelo de flujo de datos en el que los datos asociados a series de tiempo (hechos) fluyen continuamente a través de una red de entidades de transformación que componen el sistema, para el presente estudio se utilizó la técnica de procesamiento estadístico y para el análisis de datos se utilizó el análisis estadístico y el análisis de contenido descriptivo. Una vez conseguidos los datos se procedió a su estudio de acuerdo a los siguientes pasos:

- a) Codificación. La indagación fue compendiada y se admitió cifras para cada uno los integrantes de la muestra.
- b) Calificación. Consistió en otorgarle un puntaje a los criterios establecidos en la matriz del instrumento para la recolección de datos. Para el asunto de las respuestas de los ítems del cuestionario sobre Clima institucional, se le asignó los siguientes valores: Escala numérica descriptiva Muy buena (121-150), Buena (91 - 120), Regular (61 - 90), Mala (31- 60), Muy Mala (01- 30). Por otro lado tenemos las respuestas de los ítems del cuestionario sobre Capacidades en la labor docente, se le asignó los siguientes valores: Muy buena (161 - 200), buena (121 - 160), regular (81 - 120), mala (41 - 80), Muy mala (01 - 40).
- c) Tabulación de datos. En esta fase se confeccionó una data donde se ubicaron los puntos codificados de la muestra de estudio y se utilizó la estadística descriptiva para conocer la distribución de los datos obtenidos de la recolección de datos; por la naturaleza del estudio se utilizó la media aritmética o promedio.

Media aritmética.
$$\bar{X} = \frac{\sum fx'}{N}$$

d) Interpretación de los resultados. En esta fase una vez calculados los datos se muestran en tablas y figuras, los mismos que han sido interpretados en relación con las variables:

Variable 1: “Clima institucional” y sus dimensiones.

Variable 2: “Capacidades en la labor docente” y sus dimensiones.

$$\text{Frecuencia Porcentual: } h = \frac{f * 100\%}{N}$$

3.9. Descripción de la prueba de hipótesis.

Las hipótesis de trabajo se han procesado mediante métodos estadísticos. Se realizó a través de la t de Student de correlación por tratarse de una muestra pequeña; en consecuencia se empleó la siguiente relación:

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}}$$

Para conocer la correlación entre las variables se recurrió al Coeficiente de correlación “r” de Pearson, que calcula el nivel de asociación entre dos variables y se trabajó sobre la base de:

- La sumatoria de la Variable X_i .
- La sumatoria de la Variable Y_i .
- La sumatoria de los cuadrados de las variables X_i y Y_i .
- La sumatoria del producto de las variables X_i . Y_i .

$$r = \frac{n \sum x_i \cdot y_i - (\sum x_i) \cdot (\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$



CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de datos.

Para la recolección de datos sobre la variable 1: **Clima Institucional** se aplicó un cuestionario dirigido a 42 docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, durante el período 2017.

El cuestionario está constituido por 30 ítems que fueron elaborados en función de las dimensiones de la variable Clima Institucional: Dimensión 1: Comunicación (6 ítems), Dimensión 2: Motivación (7 ítems), Dimensión 3: Confianza (5 ítems) y Dimensión 4: Participación (12 ítems).

Las respuestas a cada ítem del cuestionario tuvieron un puntaje asignado como se presenta a continuación:

- | | | |
|-----|----------|------------|
| (a) | Muy bajo | (1 punto) |
| (b) | Bajo | (2 puntos) |
| (c) | Regular | (3 puntos) |
| (d) | Alto | (4 puntos) |
| (e) | Muy alto | (5 puntos) |

Cuadro N° 3

La variable X (Clima institucional) se categorizó en:

Nivel	Intervalo	Interpretación cualitativa
MUY MALA	[1-30]	Clima institucional negativa con rompimiento de relaciones humanas.
MALA	[31-60]	Clima institucional negativa con serias deficiencias en la relaciones en el trabajo.
REGULAR	[61-90]	Clima institucional medianamente positivo con algunas percepciones buenas.
BUENA	[91-120]	Clima institucional positivo con buenas relaciones en el trabajo.
MUY BUENA	[121-150]	Clima institucional positivo con muy buenas interrelaciones entre trabajadores.

Cuadro N° 4

Las dimensiones de la variable se categorizaron en:

Dimensión 1: Comunicación	Dimensión 2: Motivación	Dimensión 3: Confianza	Dimensión 4: Participación
Muy mala [1-6]	Muy mala [1-7]	Muy mala [1-5]	Muy mala [1-12]
Mala [7-12]	Mala [8-14]	Mala [6-10]	Mala [13-24]
Regular [13-18]	Regular [15-21]	Regular [11-15]	Regular [25-36]
Buena [19-24]	Buena [22-28]	Buena [16-20]	Buena [37-48]
Muy buena [25-30]	Muy buena [29-35]	Muy buena [21-25]	Muy buena [49-60]

A continuación se presentan los resultados en tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones:

Tabla 1

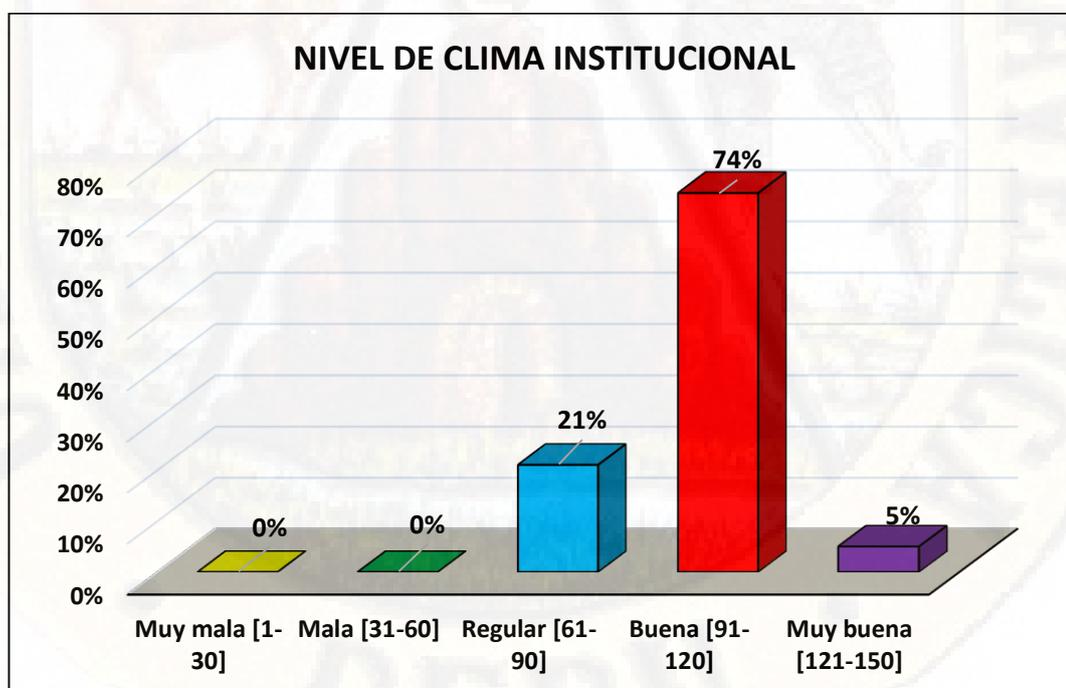
Nivel del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy mala [1-30]	0	00%
Mala [31-60]	0	00%
Regular [61-90]	9	21.0%
Buena [91-120]	31	74,0%
Muy buena [121-150]	2	5,0%
Total	42	100%
Media Aritmética	102.8	

Nota: Resultado del cuestionario sobre Clima Institucional aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Figura 1

Nivel del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.



Nota: Resultado del cuestionario sobre Clima Institucional aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Interpretación:

En la tabla 1 se muestran las derivaciones logrados al emplear un cuestionario sobre Clima Institucional dirigido a los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, con el propósito de evidenciar el nivel de Clima Institucional.

Se observa en la tabla que; en la categoría Muy mala [1-30] no se encuentran frecuencias ni porcentajes en la muestra de estudio; en la categoría Mala [31-60] de igual manera no se observan frecuencias ni porcentajes; en el nivel Regular [61-90], 9 docentes que representan el 21% de la muestra se ubican en esta categoría; en el nivel Buena [91-120], 31 docentes que representan el 74% de la muestra se ubican en esta categoría, finalmente en el nivel Muy buena [121-150], 2 docentes que representan el 5% del total de la muestra se ubican en esta categoría.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 102,8 puntos, lo cual refleja que el nivel de Clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, se ubica en la categoría “Buena”

Tabla 2

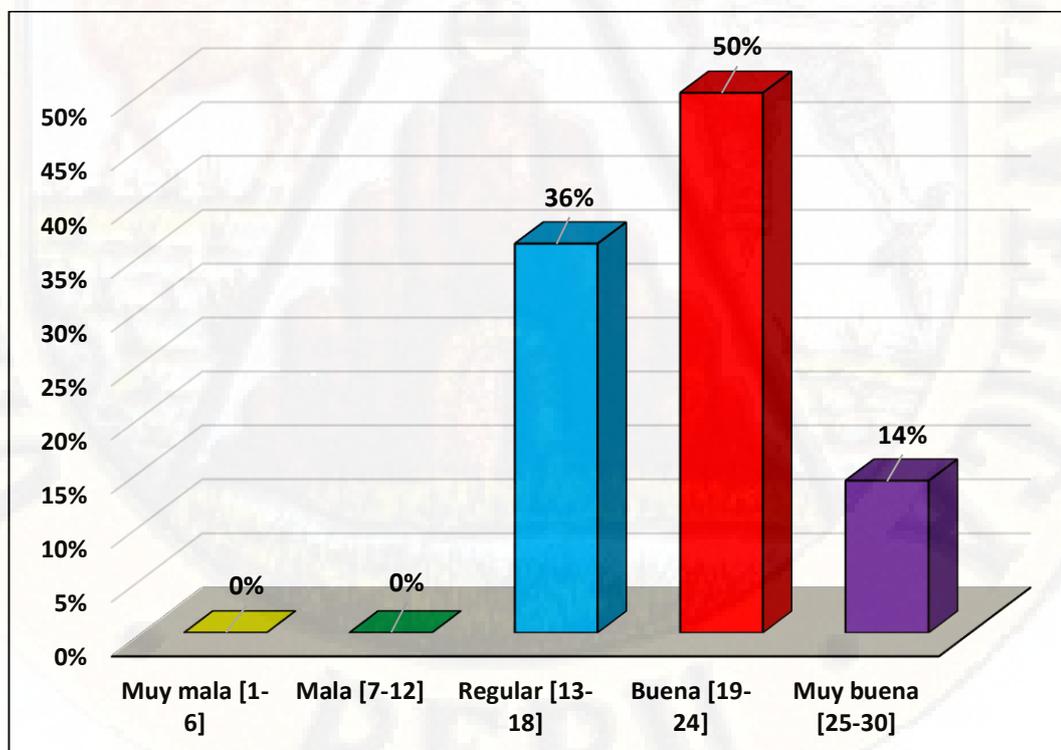
Dimensión 1: Comunicación del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy mala [1-6]	0	00%
Mala [7-12]	0	00%
Regular [13-18]	15	36,0%
Buena [19-24]	21	50,0%
Muy buena [25-30]	6	14,0%
Total	42	100%
Media Aritmética		20,3

Nota: Resultado del cuestionario sobre Clima Institucional aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Figura 2

Dimensión 1: Comunicación del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.



Nota: Resultado del cuestionario sobre Clima Institucional aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Interpretación:

En la tabla 2 se muestran las derivaciones logrados al emplear un cuestionario sobre Clima Institucional dirigido a los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, con el propósito de evidenciar el nivel de la Dimensión 1: Comunicación del Clima Institucional.

Se observa en la tabla que; en el nivel Muy mala [1-6] no se encuentran frecuencias ni porcentajes en la muestra de estudio; en el nivel Mala [7-12] de igual manera no se observan frecuencias ni porcentajes; en el nivel Regular [13-18], 15 docentes que representan el 36,0% de la muestra se ubican en esta categoría; en el nivel Buena [19-24], 21 docentes que representan el 50,0% de la muestra se ubican en esta categoría, finalmente en el nivel Muy buena [25-30], 6 docentes que representan el 14,0% del total de la muestra se ubican en esta categoría.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 20,3 puntos, lo cual refleja que el nivel de la Dimensión 1; Comunicación del Clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, se ubica en la categoría “Buena”

Tabla 3

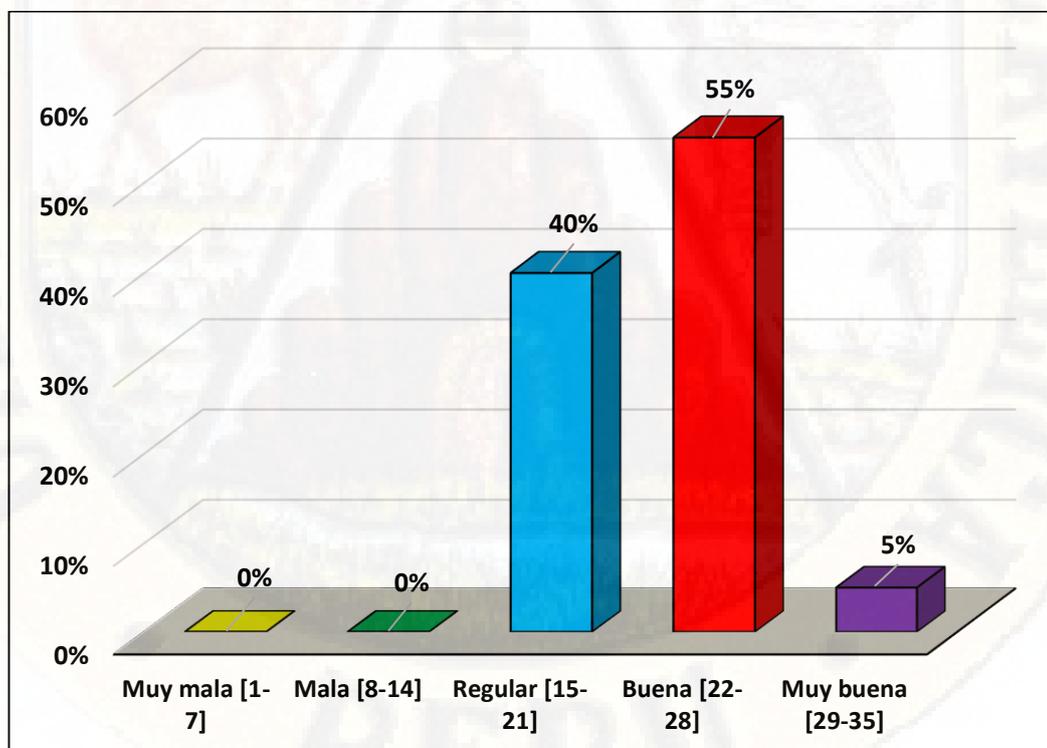
Dimensión 2: Motivación del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy mala [1-7]	0	00%
Mala [8-14]	0	00%
Regular [15-21]	17	40,0%
Buena [22-28]	23	55,0%
Muy buena [29-35]	2	5,0%
Total	42	100%
Media Aritmética		22,0

Nota: Resultado del cuestionario sobre Clima Institucional aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Figura 3

Dimensión 2: Motivación del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.



Nota: Resultado del cuestionario sobre Clima Institucional aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Interpretación:

En la tabla 3 se muestran las derivaciones logrados al emplear un cuestionario sobre Clima Institucional dirigido a los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, con el propósito de evidenciar el nivel de la Dimensión 2: Motivación del Clima Institucional.

Se observa en la tabla que; en el nivel Muy mala [1-7] no se encuentran frecuencias ni porcentajes en la muestra de estudio; en el nivel Mala [8-14] de igual manera no se observan frecuencias ni porcentajes; en el nivel Regular [15-21], 18 docentes que representan el 40,0% de la muestra se ubican en esta categoría; en el nivel Buena [22-28], 23 docentes que representan el 55,0% de la muestra se ubican en esta categoría, finalmente en el nivel Muy buena [29-35], 2 docentes que representan el 5,0% del total de la muestra se ubican en esta categoría.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 22,0 puntos, lo cual refleja que el nivel de la Dimensión 2; Motivación del Clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, se ubica en la categoría “Buena”

Tabla 4

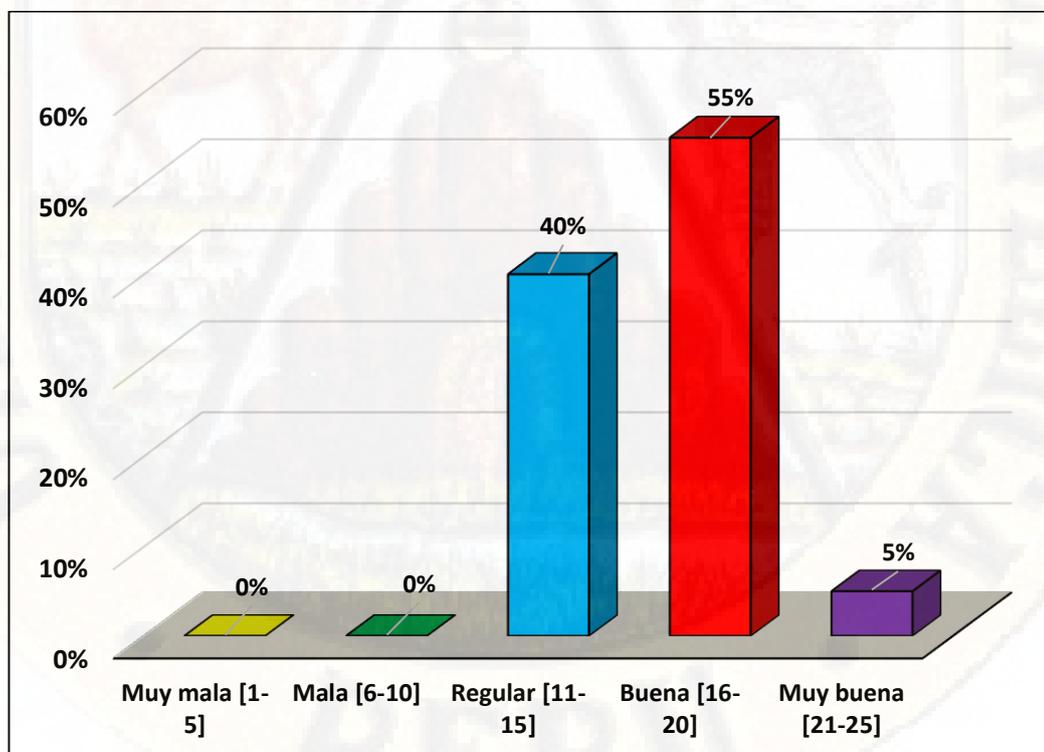
Dimensión 3: Confianza del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy mala [1-5]	0	00%
Mala [6-10]	0	00%
Regular [11-15]	17	40,0%
Buena [16-20]	23	55,0%
Muy buena [21-25]	2	5,0%
Total	42	100%
Media Aritmética		16,5

Nota: Resultado del cuestionario sobre Clima Institucional aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Figura 4

Dimensión 3: Confianza del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.



Nota: Resultado del cuestionario sobre Clima Institucional aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Interpretación:

En la tabla 4 se muestran las derivaciones logrados al emplear un cuestionario sobre Clima Institucional dirigido a los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, con el propósito de evidenciar el nivel de la Dimensión 3: Confianza del Clima Institucional.

Se observa en la tabla que; en el nivel Muy mala [1-5] no se encuentran frecuencias ni porcentajes en la muestra de estudio; en el nivel Mala [6-10] de igual manera no se observan frecuencias ni porcentajes; en el nivel Regular [11-15], 17 docentes que representan el 40,0% de la muestra se ubican en esta categoría; en el nivel Buena [16-20], 23 docentes que representan el 55,0% de la muestra se ubican en esta categoría, finalmente en el nivel Muy buena [21-25], 2 docentes que representan el 5,0% del total de la muestra se ubican en esta categoría.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 16,5 puntos, lo cual refleja que el nivel de la Dimensión 3; Confianza del Clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, se ubica en la categoría “Buena”

Tabla 5

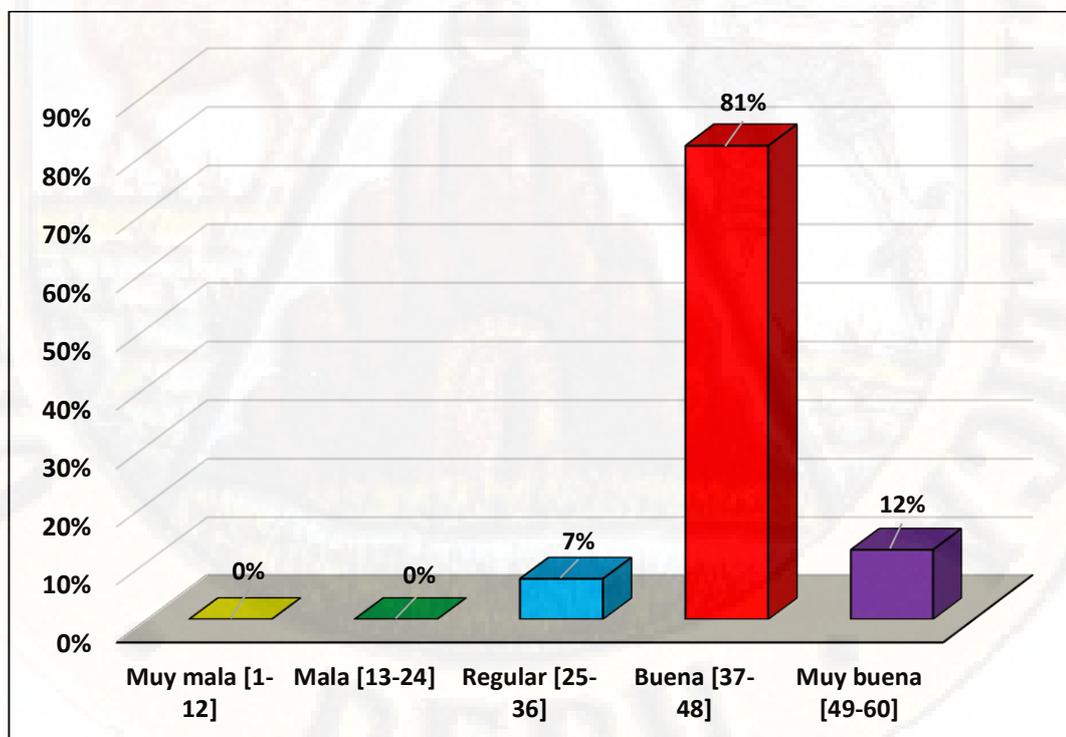
Dimensión 4: Participación del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy mala [1-12]	0	00%
Mala [13-24]	0	00%
Regular [25-36]	3	7,0%
Buena [37-48]	34	81,0%
Muy buena [49-60]	5	12,0%
Total	42	100%
Media Aritmética	44,0	

Nota: Resultado del cuestionario sobre Clima Institucional aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Figura 5

Dimensión 4: Participación del Clima Institucional de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.



Nota: Resultado del cuestionario sobre Clima Institucional aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Interpretación:

En la tabla 5 se muestran las derivaciones logrados al emplear un cuestionario sobre Clima Institucional dirigido a los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, con el propósito de evidenciar el nivel de la Dimensión 4: Participación del Clima Institucional.

Se observa en la tabla que; en el nivel Muy mala [1-12] no se encuentran frecuencias ni porcentajes en la muestra de estudio; en el nivel Mala [13-24] de igual manera no se observan frecuencias ni porcentajes; en el nivel Regular [25-36], 3 docentes que representan el 7,0% de la muestra se ubican en esta categoría; en el nivel Buena [37-48], 34 docentes que representan el 81,0% de la muestra se ubican en esta categoría, finalmente en el nivel Muy buena [49-60], 5 docentes que representan el 12,0% del total de la muestra se ubican en esta categoría.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 44,0 puntos, lo cual refleja que el nivel de la Dimensión 4; Participación del Clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, se ubica en la categoría “Buena”

Para la recolección de datos sobre la variable **2: Capacidad en la labor docente** se aplicó un cuestionario dirigido a 42 docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, durante el período 2017.

El cuestionario está constituido por 40 ítems que fueron elaborados en función de las dimensiones de la variable Capacidad en la labor docente: Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (10 ítems), Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (19 ítems), Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (6 ítems) y Dimensión 4: Desarrollo profesional y la identidad docente (5 ítems).

Las respuestas a cada ítem del cuestionario tuvieron un puntaje asignado como se presenta a continuación:

- (a) Muy bajo (1 punto)
- (b) Bajo (2 puntos)
- (c) Regular (3 puntos)
- (d) Alto (4 puntos)
- (e) Muy alto (5 puntos)

La variable Y (Capacidad en la labor docente) se categorizó en:

<i>Nivel</i>	<i>Intervalo</i>	<i>Interpretación cualitativa</i>
MUY MALA	[1-40]	Debajo de la línea de En inicio.
MALA	[41-80]	Capacidad en la labor docente En inicio
REGULAR	[81-120]	Capacidad en la labor docente En proceso
BUENA	[121-160]	Capacidad en la labor docente Logrado.
MUY BUENA	[161-200]	Capacidad en la labor docente Destacado.

Las dimensiones de la variable se categorizaron en:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Dimensión 4: Desarrollo profesional y la identidad docente
Muy mala [1-10]	Muy mala [1-19]	Muy mala [1-6]	Muy mala [1-5]
Mala [11-20]	Mala [20-38]	Mala [7-12]	Mala [6-10]
Regular [21-30]	Regular [39-57]	Regular [13-18]	Regular [11-15]
Buena [31-40]	Buena [58-76]	Buena [19-24]	Buena [16-20]
Muy buena [41-50]	Muy buena [77-95]	Muy buena [25-30]	Muy buena [21-25]

A continuación se presentan los resultados en tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones:

Tabla 6

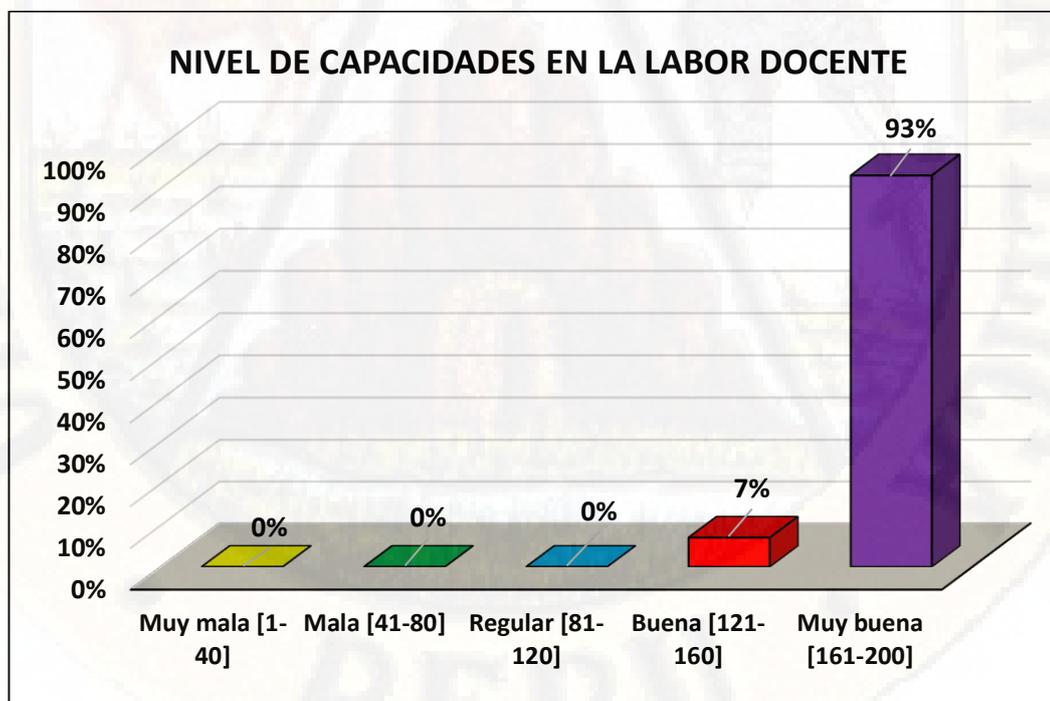
Nivel de Capacidad en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy mala [1-40]	0	00%
Mala [41-80]	0	00%
Regular [81-120]	0	00%
Buena [121-160]	3	7,0%
Muy buena [161-200]	39	93,0%
Total	42	100%
Media Aritmética	172,9	

Nota: Resultado del cuestionario sobre la Capacidad en la labor docente aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Figura 6

Nivel de Capacidad en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.



Nota: Resultado del cuestionario sobre la Capacidad en la labor docente aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Interpretación:

En la tabla 6 se muestran las derivaciones logrados al emplear un cuestionario sobre Capacidad en la labor docente, dirigido a los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, con el propósito de evidenciar el nivel de Capacidad en la labor docente.

Se observa en la tabla que; en el nivel Muy mala [0-40] no se encuentran frecuencias ni porcentajes en la muestra de estudio; en el nivel Mala [41-80] no se observan frecuencias ni porcentajes; en el nivel Regular [81-120], tampoco hay frecuencias ni porcentajes; en el nivel Buena [121-160], 3 docentes que representan el 7,0% de la muestra se ubican en esta categoría, finalmente en el nivel Muy buena [161-200], 39 docentes que representan el 93,0% del total de la muestra se ubican en esta categoría.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 172,9 puntos, lo cual refleja que el nivel de Capacidad en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, se ubica en la categoría “Muy buena”

Tabla 7

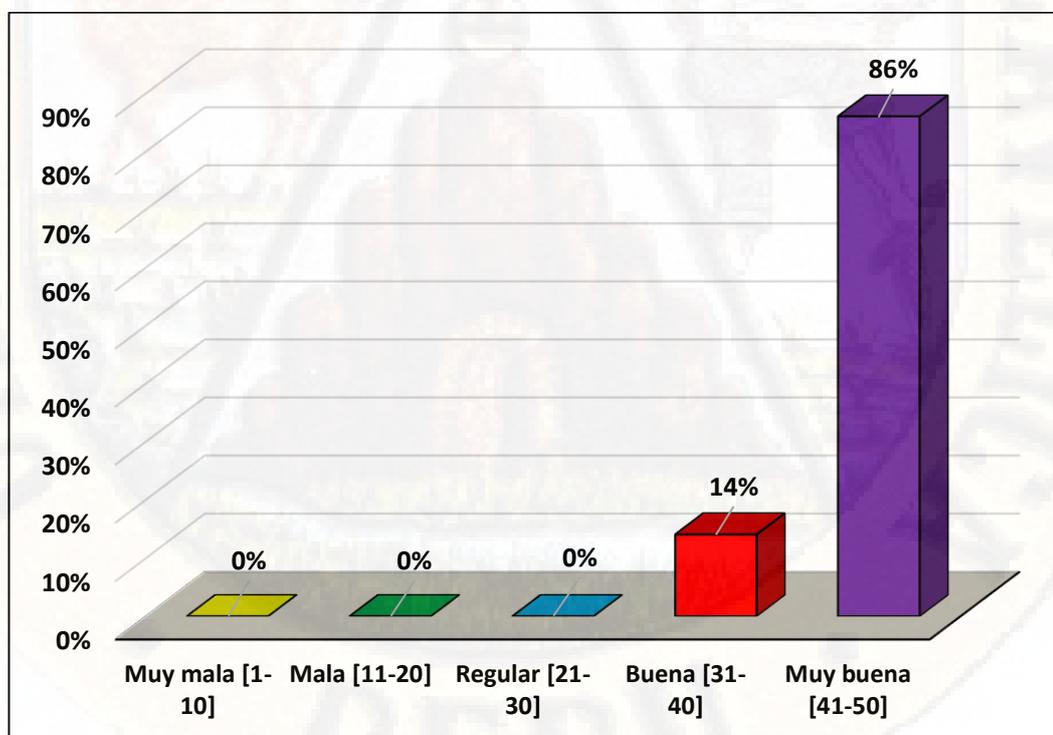
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje del estudiante de la Capacidad en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy mala [1-10]	0	00%
Mala [11-20]	0	00%
Regular [21-30]	0	00%
Buena [31-40]	6	14,0%
Muy buena [41-50]	36	86,0%
Total	42	100%
Media Aritmética	43,0	

Nota: Resultado del cuestionario sobre la Capacidad en la labor docente aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017

Figura 7

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje del estudiante de la Capacidad en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.



Nota: Resultado del cuestionario sobre la Capacidad en la labor docente aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Interpretación:

En la tabla 7 se muestran las derivaciones logrados al emplear un cuestionario sobre Clima Institucional dirigido a los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, con el propósito de evidenciar el nivel de la Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje del estudiante de la Capacidad en la labor docente.

Se observa en la tabla que; en el nivel Muy mala [1-10] no se encuentran frecuencias ni porcentajes en la muestra de estudio; en el nivel Mala [11-20] de igual manera no se observan frecuencias ni porcentajes; en el nivel Regular [21-30], no se encuentran frecuencias ni porcentajes en esta categoría; en el nivel Buena [31-40], 6 docentes que representan el 14,0% de la muestra se ubican en esta categoría, finalmente en el nivel Muy buena [41-50], 36 docentes que representan el 86,0% del total de la muestra se ubican en esta categoría.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 43,0 puntos, lo cual refleja que el nivel de la Dimensión 1; Preparación para el aprendizaje del estudiante de la Capacidad en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, se ubica en la categoría “Muy buena”

Tabla 8

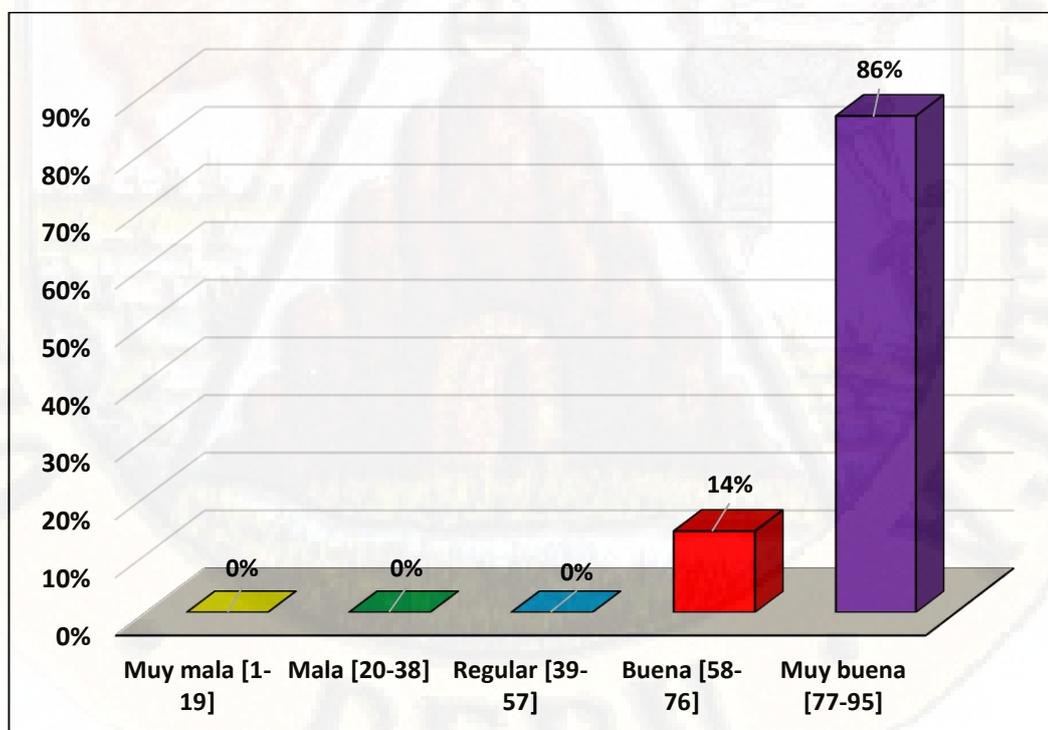
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy mala [1-19]	0	00%
Mala [20-38]	0	00%
Regular [39-57]	0	00%
Buena [58-76]	6	14,0%
Muy buena [77-95]	36	86,0%
Total	42	100%
Media Aritmética	82,3	

Nota: Resultado del cuestionario sobre la Capacidad en la labor docente aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Figura 8

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.



Nota: Resultado del cuestionario sobre la Capacidad en la labor docente aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Interpretación:

En la tabla 8 se muestran las derivaciones logrados al emplear un cuestionario sobre Clima Institucional dirigido a los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, con el propósito de evidenciar el nivel de la Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las Capacidades en la labor docente.

Se observa en la tabla que; en el nivel Muy mala [1-19] no se encuentran frecuencias ni porcentajes en la muestra de estudio; en el nivel Mala [20-38] de igual manera no se observan frecuencias ni porcentajes; en el nivel Regular [39-57] no se observan frecuencias ni porcentajes en esta categoría; en el nivel Buena [58-76], 6 docentes que representan el 14,0% de la muestra se ubican en esta categoría, finalmente en el nivel Muy buena [77-95], 36 docentes que representan el 86,0% del total de la muestra se ubican en esta categoría.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 82,3 puntos, lo cual refleja que el nivel de la Dimensión 2; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, se ubica en la categoría “Muy buena”

Tabla 9

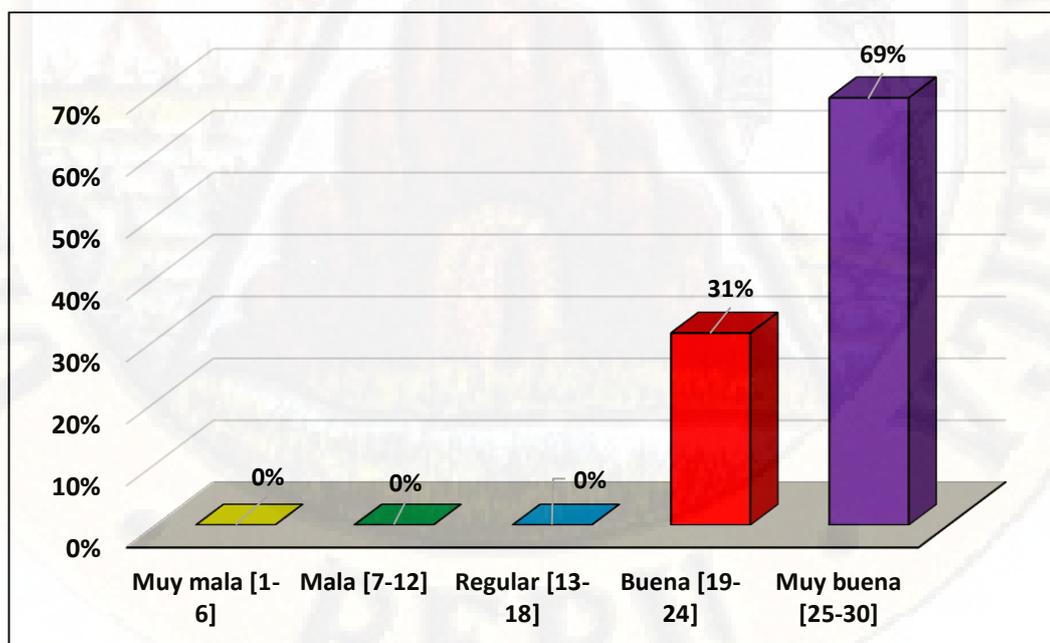
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy mala [1-6]	0	00%
Mala [7-12]	0	00%
Regular [13-18]	0	00%
Buena [19-24]	13	31,0%
Muy buena [25-30]	29	69,0%
Total	42	100%
Media Aritmética	25,1	

Nota: Resultado del cuestionario sobre la Capacidad en la labor docente aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Figura 9

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.



Nota: Resultado del cuestionario sobre la Capacidad en la labor docente aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Interpretación:

En la tabla 9 se muestran las derivaciones logrados al emplear un cuestionario sobre Clima Institucional dirigido a los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, con el propósito de evidenciar el nivel de la Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de las Capacidades en la labor docente.

Se observa en la tabla que; en el nivel Muy mala [1-6] no se encuentran frecuencias ni porcentajes en la muestra de estudio; en el nivel Mala [7-12] de igual manera no se observan frecuencias ni porcentajes; en el nivel Regular [13-18], no se observaron frecuencias ni porcentajes en esta categoría; en el nivel Buena [25-30], 13 docentes que representan el 31,0% de la muestra se ubican en esta categoría, finalmente en el nivel Muy buena [49-60], 29 docentes que representan el 69,0% del total de la muestra se ubican en esta categoría.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 25.1 puntos, lo cual refleja que el nivel de la Dimensión 3; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, se ubica en la categoría “Muy buena”

Tabla 10

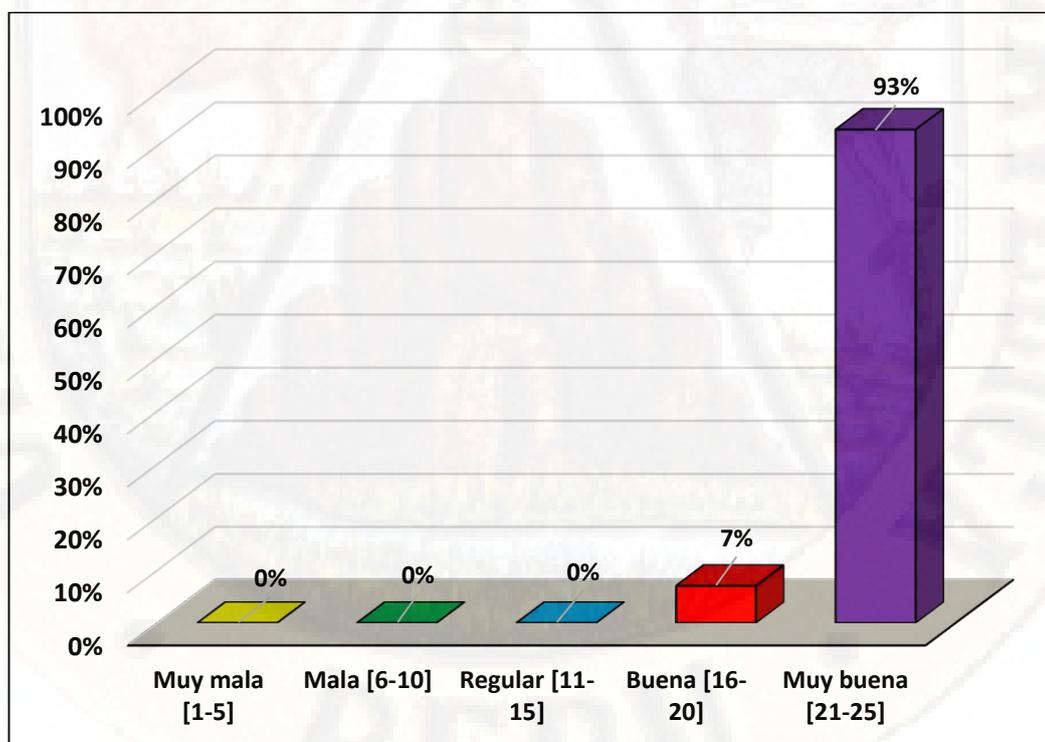
Dimensión 4: Desarrollo profesional y la identidad docente de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Categoría	f(i)	h(i)%
Muy mala [1-5]	0	00%
Mala [6-10]	0	00%
Regular [11-15]	0	00%
Buena [16-20]	3	7,0%
Muy buena [21-25]	39	93,0%
Total	42	100%
Media Aritmética	22,3	

Nota: Resultado del cuestionario sobre la Capacidad en la labor docente aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Figura 10

Dimensión 4: Desarrollo profesional y la identidad docente de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.



Nota: Resultado del cuestionario sobre la Capacidad en la labor docente aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Interpretación:

En la tabla 10 se muestran las derivaciones logrados al emplear un cuestionario sobre Clima Institucional dirigido a los docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, con el propósito de evidenciar el nivel de la Dimensión 4: Desarrollo profesional y la identidad docente de las Capacidades en la labor docente.

Se observa en la tabla que; en el nivel Muy mala [1-5] no se encuentran frecuencias ni porcentajes en la muestra de estudio; en el nivel Mala [6-10] de igual manera no se observan frecuencias ni porcentajes; en el nivel Regular [11-15], no se observaron frecuencias ni porcentajes en esta categoría; en el nivel Buena [21-25], 3 docentes que representan el 7,0% de la muestra se ubican en esta categoría, finalmente en el nivel Muy buena [49-60], 39 docentes que representan el 93,0% del total de la muestra se ubican en esta categoría.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 22,3 puntos, lo cual refleja que el nivel de la Dimensión 4; Desarrollo profesional y la identidad docente de las Capacidades en la labor docente de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha, se ubica en la categoría “Muy buena”

Tabla 11

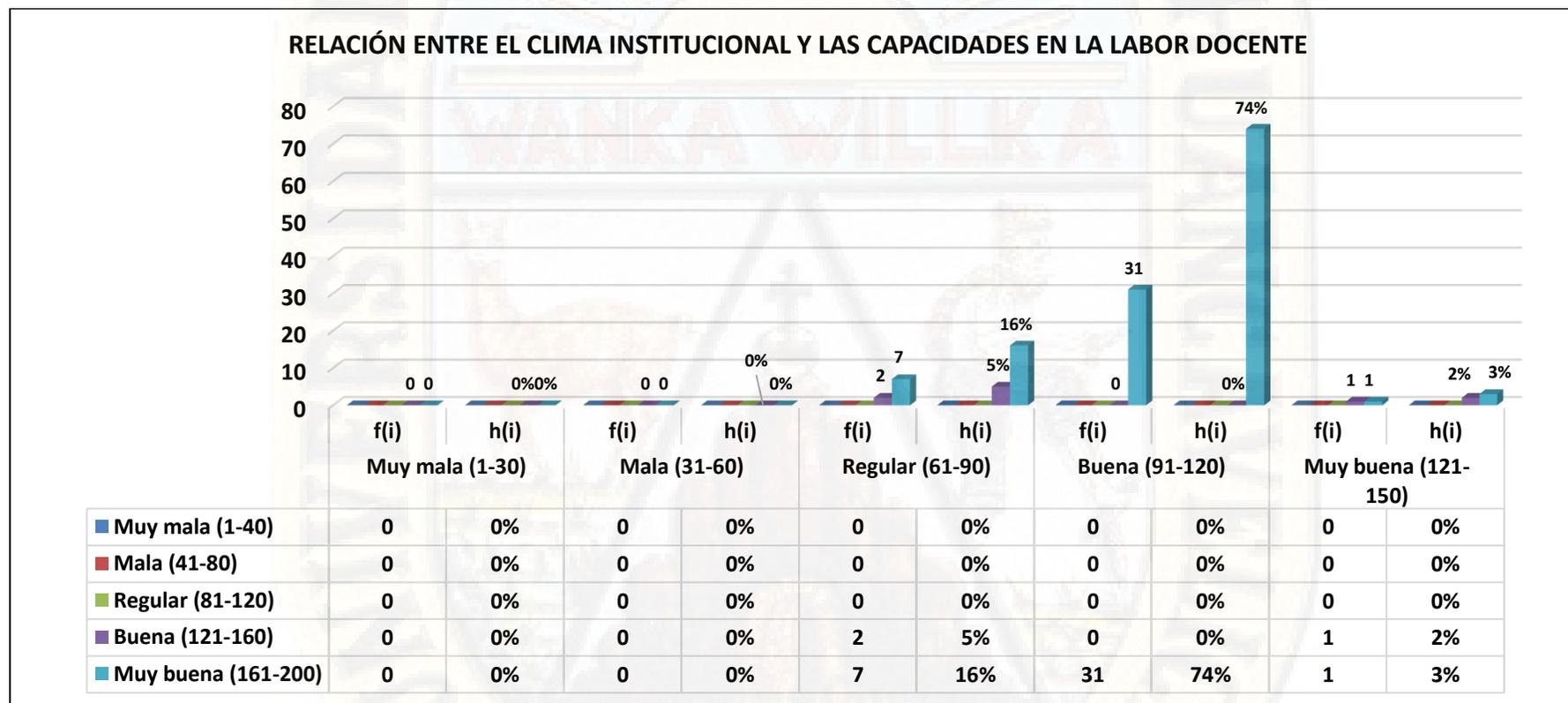
Relación entre el Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Capacidades en la labor docente	Clima institucional										TOTAL	
	Muy mala (1-30)		Mala (31-60)		Regular (61-90)		Buena (91-120)		Muy buena (121-150)		f(i)	h(i)
	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)		
Muy mala (1-40)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Mala (41-80)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular (81-120)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Buena (121-160)	0	0%	0	0%	2	5%	0	0%	1	2%	3	7%
Muy buena (161-200)	0	0%	0	0%	7	16%	31	74%	1	3%	39	93%
Total	0	0%	0	0%	9	21%	31	74%	2	5%	42	100%

Nota: Resultado del cuestionario sobre Clima institucional y La Capacidad en la labor docente aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Figura 11

Relación entre el Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.



Nota: Resultado del cuestionario sobre Clima institucional y la Capacidad en la labor docente aplicado a docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017

Interpretación

A continuación se presentan los resultados comparativos para determinar la relación que existe entre el nivel del Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

De la tabla N° 11 podemos observar que de 9 encuestados que perciben un Nivel Regular de Clima institucional, 2 de ellos perciben un nivel Buena de Capacidades en la labor docente, y 7 de los encuestados perciben un nivel Muy bueno de las Capacidades en la labor docente.

Asimismo, en la tabla se observa que de 31 encuestados que perciben un nivel Bueno de Clima institucional, los 31 consideran un nivel Muy bueno en el desarrollo de las Capacidades en la labor docente.

Finalmente, en el cuadro se observa que de 2 encuestados que perciben el nivel Muy buena del Clima institucional, 1 de ellos considera que hay un Muy buen desarrollo de las Capacidades en la labor docente.

En general afirmar que a mayor nivel de Clima institucional corresponde un mayor nivel de Capacidades en la labor docente y viceversa, con lo cual se está en condiciones de concluir que existe una relación directa entre el nivel de Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

4.2. Proceso de prueba de hipótesis.

4.2.1 Comprobación de la Hipótesis Específica N° 01

HE₁: Existe una relación significativa entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Para la comprobación de la hipótesis se formulan las siguientes hipótesis estadísticas:

1° Formulación de las hipótesis:

$H_0 = 0$ No existe una relación significativa entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

$H_1 \neq 0$ Existe una relación significativa entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

2° Elección de la prueba:

Para la comprobación se emplea la prueba del coeficiente de correlación de Pearson.

3° Cálculo del coeficiente de Pearson:

Para determinar el coeficiente de Pearson se reemplazando en la siguiente fórmula:

$$R = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Tabla 12

Correlación de Pearson entre el Clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

		Clima institucional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,969**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	,969**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

La tabla 12 muestra el coeficiente de correlación de Pearson entre el Clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

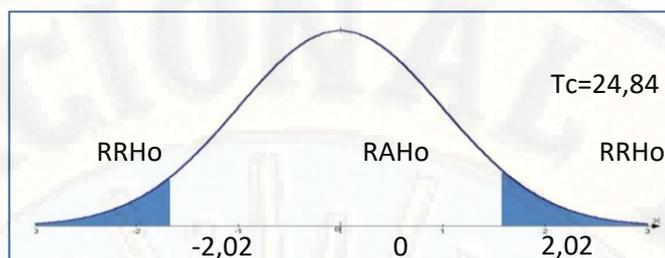
Podemos observar que el coeficiente de correlación asciende a 0,969 el cual se interpreta como una relación directa y significativa, es decir se está en condiciones de concluir que a mayor desarrollo del Clima institucional le corresponde un mejor nivel en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

4° Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,969 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,969^2}{42 - 2}}} = 24,84$$

5° Resultados obtenidos

Valor T calculado	Valor T tabular	P	Decisión
24,84	2,02	0,05	Rechazo la Ho



Se concluye señalando que, existe una relación directa y significativa entre el Clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.

Tabla 13

Coefficiente de determinación entre el Clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,969	,938	,937	2,991

a. Variables predictoras: (Constante), Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

La tabla 13 presenta el coeficiente de determinación entre el Clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017. Podemos apreciar que existe un R cuadrado de 0,938 el cual nos indica un coeficiente de 93,8%, lo cual se interpreta, que el Clima Institucional condiciona en un 93,8% a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la muestra de estudio, con lo cual se confirma que existe una relación significativa entre el Clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

4.2.2 Comprobación de la Hipótesis Específica N° 02

HE₂: Existe una relación significativa entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Para la comprobación de la hipótesis se formulan las siguientes hipótesis estadísticas:

1° Formulación de las hipótesis:

$H_0 = 0$ No existe una relación significativa entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

$H_1 \neq 0$ Existe una relación significativa entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

2° Elección de la prueba:

Para la comprobación se emplea la prueba del coeficiente de correlación de Pearson.

3° Cálculo del coeficiente de Pearson:

Para determinar el coeficiente de Pearson se reemplazando en la siguiente fórmula:

$$R = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Tabla 14

Correlación de Pearson entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.

		Clima institucional	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,949**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	,949**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

La tabla 14 muestra el coeficiente de correlación de Pearson entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.

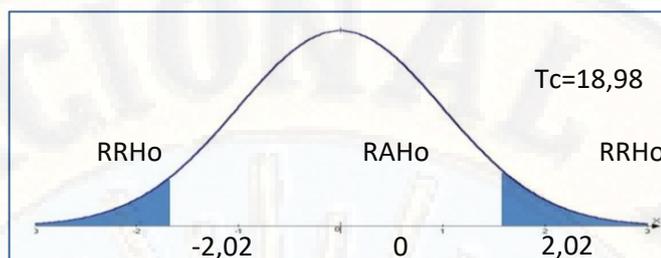
Podemos observar que el coeficiente de correlación asciende a 0,949 el cual se interpreta como una relación directa y significativa, es decir se está en condiciones de concluir que a mayor desarrollo del Clima institucional le corresponde un mejor nivel en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

4° Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy}-0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,949-0}{\sqrt{\frac{1-0,949^2}{42-2}}} = 18,98$$

5° Resultados obtenidos

Valor T calculado	Valor T tabular	P	Decisión
18,98	2,02	0,05	Rechazo la Ho



Se concluye señalando que, existe una relación directa y significativa entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.

Tabla 15

Coefficiente de determinación entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,949	,900	,897	3,806

a. Variables predictoras: (Constante), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

La tabla 15 presenta el coeficiente de determinación entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chíncha – 2017. Podemos apreciar que existe un R cuadrado de 0,900 el cual nos indica un coeficiente de 90,0%, lo cual se interpreta, que el Clima Institucional condiciona en un 90,0% a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la muestra de estudio, con lo cual se confirma que existe una relación significativa entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

4.2.3 Comprobación de la Hipótesis Específica N° 03

HE₃: Existe una relación significativa entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Para la comprobación de la hipótesis se formulan las siguientes hipótesis estadísticas:

1° Formulación de las hipótesis:

$H_0 = 0$ No existe una relación significativa entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

$H_1 \neq 0$ Existe una relación significativa entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

2° Elección de la prueba:

Para la comprobación se emplea la prueba del coeficiente de correlación de Pearson.

3° Cálculo del coeficiente de Pearson:

Para determinar el coeficiente de Pearson se reemplazando en la siguiente fórmula:

$$R = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Tabla 16

Correlación de Pearson entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

		Clima institucional	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,964**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Correlación de Pearson	,964**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

La tabla 16 muestra el coeficiente de correlación de Pearson entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

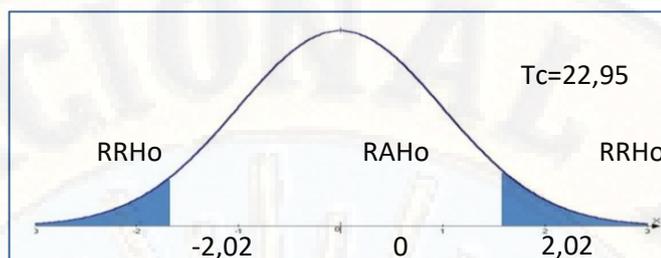
Podemos observar que el coeficiente de correlación asciende a 0,964 el cual se interpreta como una relación directa y significativa, es decir se está en condiciones de concluir que a mayor desarrollo del Clima institucional le corresponde un mejor nivel en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

4° Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,964 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,964^2}{42 - 2}}} = 22,95$$

5° Resultados obtenidos

Valor T calculado	Valor T tabular	P	Decisión
22,95	2,02	0,05	Rechazo la Ho



Se concluye señalando que, existe una relación directa y significativa entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Tabla 17

Coefficiente de determinación entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,964	,930	,928	3,178

a. Variables predictoras: (Constante), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

La tabla 17 presenta el coeficiente de determinación entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017. Podemos apreciar que existe un R cuadrado de 0,930 el cual nos indica un coeficiente de 93,0%, lo cual se interpreta, que el Clima Institucional condiciona en un 93,0% a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la muestra de estudio, con lo cual se confirma que existe una relación significativa entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

4.2.4 Comprobación de la Hipótesis Específica N° 04

HE₄: Existe una relación significativa entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Para la comprobación de la hipótesis se formulan las siguientes hipótesis estadísticas:

1° Formulación de las hipótesis:

$H_0 = 0$ No existe una relación significativa entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

$H_1 \neq 0$ Existe una relación significativa entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

2° Elección de la prueba:

Para la comprobación se emplea la prueba del coeficiente de correlación de Pearson.

3° Cálculo del coeficiente de Pearson:

Para determinar el coeficiente de Pearson se reemplazando en la siguiente fórmula:

$$R = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Tabla 18

Correlación de Pearson entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

		Clima institucional	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,933**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Correlación de Pearson	,933**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

La tabla 18 muestra el coeficiente de correlación de Pearson entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

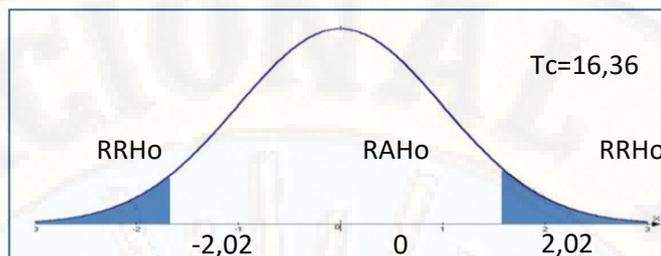
Podemos observar que el coeficiente de correlación asciende a 0,933 el cual se interpreta como una relación directa y significativa, es decir se está en condiciones de concluir que a mayor desarrollo del Clima institucional le corresponde un mejor nivel en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

4° Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy}-0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,933-0}{\sqrt{\frac{1-0,933^2}{42-2}}} = 16,36$$

5° Resultados obtenidos

Valor T calculado	Valor T tabular	P	Decisión
16,36	2,02	0,05	Rechazo la Ho



Se concluye señalando que, existe una relación directa y significativa entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Tabla 19

Coefficiente de determinación entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típic. de la estimación
1	,933	,871	,868	4,317

a. Variables predictoras: (Constante), Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

La tabla 19 presenta el coeficiente de determinación entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017. Podemos apreciar que existe un R cuadrado de 0,871 el cual nos indica un coeficiente de 87,1%, lo cual se interpreta, que el Clima Institucional condiciona en un 87,1% al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la muestra de estudio, con lo cual se confirma que existe una relación significativa entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

4.2.5 Comprobación de la Hipótesis General

HE_G: Existe una relación significativa entre el Clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Para la comprobación de la hipótesis se formulan las siguientes hipótesis estadísticas:

1° Formulación de las hipótesis:

$H_0 = 0$ No existe una relación significativa entre el Clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

$H_1 \neq 0$ Existe una relación significativa entre el Clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

2° Elección de la prueba:

Para la comprobación se emplea la prueba del coeficiente de correlación de Pearson.

3° Cálculo del coeficiente de Pearson:

Para determinar el coeficiente de Pearson se reemplazando en la siguiente fórmula:

$$R = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Tabla 20

Correlación de Pearson entre el Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

		Clima institucional	Capacidades en la labor docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,952**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Capacidades en la labor docente	Correlación de Pearson	,952**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

La tabla 20 muestra el coeficiente de correlación de Pearson entre el Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

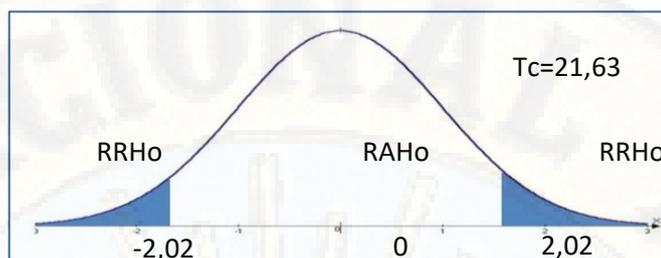
Podemos observar que el coeficiente de correlación asciende a 0,952 el cual se interpreta como una relación directa y significativa, es decir se está en condiciones de concluir que a mayor desarrollo del Clima institucional le corresponde un mejor nivel en las Capacidades en la labor docente.

4° Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy}-0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,952-0}{\sqrt{\frac{1-0,952^2}{42-2}}} = 21,63$$

5° Resultados obtenidos

Valor T calculado	Valor T tabular	P	Decisión
21,63	2,02	0,05	Rechazo la Ho



Se concluye señalando que, existe una relación directa y significativa entre el Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Tabla 21

Coefficiente de determinación entre el Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,952	,907	,904	3,674

a. Variables predictoras: (Constante), Capacidades en la labor docente.

La tabla 21 presenta el coeficiente de determinación entre el Clima institucional y las Capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017. Podemos apreciar que existe un R cuadrado de 0,907 el cual nos indica un coeficiente de 90,7%, lo cual se interpreta, que el Clima Institucional condiciona en un 90,7% a las Capacidades en la labor docente de la muestra de estudio, con lo cual se confirma que existe una relación significativa entre el Clima institucional y las Capacidades en la labor docente.

4.3. Discusión de resultados.

De acuerdo a los resultados logrados en la exploración, se ha determinado que existe una relación significativa entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, de Chíncha – 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,952$ el cual se interpreta como una relación significativa, es decir se está en condiciones de concluir que a mayor nivel de clima institucional le corresponde un mayor nivel de capacidades en la labor docente. Además de un coeficiente de determinación de R cuadrado (R^2) de 0,907 el cual indica un coeficiente de 90,7%, lo cual se interpreta, que el clima institucional condiciona en un 90,7% a las capacidades en la labor docente de la muestra de estudio, con lo cual se confirma que existe una relación significativa entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la institución educativa.

Los deducciones a las que se arriban en el estudio concuerdan con las halladas en Astorayme y Olano (2011) quienes aseveran que un buen clima institucional es esencial para aumentar los niveles del desempeño docente y así alcanzar la calidad educativa; de igual manera Mendoza, (2011) en sus corolarios de su tesis sostiene la presencia de una relación (0.537) significativa entre clima institucional y el desempeño docente; Paredes, Sánchez y Salaiza, (2012) alegan la efectividad de una relación entre los factores o dimensiones del clima institucional y la eficacia en el desempeño docente ajustado en la conducta del docente dentro del salón; en ese mismo sentido López, (2017) sustenta que el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en las dimensiones de capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales.

De la misma forma, en la primera variable se ha alcanzado una media aritmética de 102,8 puntos de una escala de [91-120], así el 74% de docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez” Chíncha, se sitúan en la categoría “Buena” de clima institucional, resultas compatibles con los de Campos, (2013) cuyas deducciones arrojaron que el 77% de la muestra de estudio se sitúan en el nivel “Bueno” de clima organizacional. Otro estudio que tienen coexistencias con la exploración están los ejecutados por Olaizola, (2012) los

corolarios muestran que el nivel de clima institucional se sitúa en la categoría “Alta” con un 82% de los encuestados. Igualmente, la averiguación ejecutado por Quispe, (2015) marca que el 78,51% de los encuestados aseveran que disfrutan de un clima institucional “favorable”. De esta manera el clima institucional se convierte en uno de los principios generales de la administración que influye en logro de una buena gestión administrativa y escolar y con altos niveles de logro de aprendizaje en sus estudiantes.

Por otro lado, la indagación mostrada en el marco teórico en relación a la variable de estudio clima institucional, está defendida por Cortez, (2000) y Guillén y Guil, (2000), quienes precisan al clima institucional como aquellas apreciaciones de los expertos sobre los actuaciones en una organización y que perturban su rendimiento en su labor. De acuerdo con Ivancevich, (2006), el clima institucional es el estudio de las actuaciones, cualidades y desempeño del individuo en un ambiente organizado de trabajo; implica emplear teorías, métodos y principios trazados en las disciplinas como la psicología, sociología y antropología. Para Chiavenato, (1992), el clima corporativo instituye el ambiente psicológico particularidad que concurre en cada organización. De la misma forma, señala que el clima institucional implica otros aspectos, como el prototipo de la organización, la tecnología, la política, las fines estratégicos, el reglamento interno (factores estructurales); también, de las cualidades, sistema de valores y signos de conducta social que son promovidas o sancionados (componentes sociales).

También respaldan la investigación los enfoques teóricos sobre clima institucional, así Tagiuri (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) detalla al clima institucional como una condición respectivamente perdurable del contexto central de una organización y que experimentan sus miembros, además influye en su conducta. La teoría de clima organizacional de Likert establece que las actuaciones asumidos por los dependientes pende concisamente del proceder de los funcionarios y las circunstancias organizacionales que los mismos distinguen, por lo tanto, se asevera que la reacción estará determinada por la apreciación. Por su parte Litwin y Stringer puntualizan sobre el clima como una noción que refiere el atributo o entorno subjetivo del contexto organizacional. En esa medida, Martín (1999) sustenta que en la escuela referida por los estructuralistas el

clima nace a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el volumen, la capacidad de la organización, la concentración o descongestión de la toma de disposiciones, la representación de niveles escalonados de mando, el tipo de tecnología que se utiliza, la ordenación de la conducta particular.

En relación a la segunda variable se ha logrado una media aritmética de 172,9 puntos de una escala de [161-200], así el 93% de docentes de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, de Chincha, se sitúa en la condición “Muy buena” en las capacidades en la labor docente, derivaciones compatibles con los de Funes, (2014) cuyos estudios señalan que el 68% de los encuestados aseveran que el desempeño laboral se halla en el nivel “Alto”. Asimismo, los estudios ejecutados por Campos, (2013) señalan que el 70% de los docentes universitarios afirman que el nivel de desempeño docente es “Bueno”. Igualmente, están los estudios elaborados por Olaizola, (2012) respecto al desempeño docente, en la exploración el nivel de desempeño se ubica en la calidad “Alta” con un 86% de la muestra. A la par, López, (2017) en relación al desempeño docente de los instructores afirma que el 68% de los encuestados se ubican en un nivel “Alto” de desempeño laboral. Los estudios explican la importancia de las capacidades del docente durante la labor dentro del aula, así éste se convierte en el actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la Educación Básica Regular.

Por otro lado la información presentada en el marco teórico respecto a la variable de estudio Capacidades en la labor docente está respaldada por Valdés (2004) quien sostiene que desempeño de las capacidades en la labor del docente es el trabajo pedagógico alusivo a la habilidad de los preparaciones alcanzados en su formación como experto, que son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del proceso de aprendizaje, cualidades que originen el aprendizaje y las relaciones con los estudiantes, dominio del área a desplegar y noción de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje. Para Montenegro (2013), el desempeño de las capacidades del docente es el consecución de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”. En este contexto, se han identificado cuatro (4) dimensiones, dominios o también llamados campos concurrentes: el primero se relaciona con la

preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad. Minedu (2012).

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se lograron los subsiguientes resultados en la hipótesis específica 1, se formula que: existe una relación significativa entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017. En efecto, la tabla 12 muestra los resultados obtenidos en la prueba de correlación de Pearson señala la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la misma que asciende a $r = 0,969$ el cual se descifra como una relación alta y significativa, además de un coeficiente de determinación de R cuadrado de 0,938 el cual nos muestra un coeficiente de 93,8%, la misma revela que el clima Institucional condiciona en un 93,8% a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la muestra de estudio, con lo cual se confirma que existe una relación significativa entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Derivaciones que concuerda con los de Funes, (2014) que en su indagación en la dimensión: preparativos para el aprendizaje de los alumnos, el 62% de los encuestados aseveran que el nivel es “Alto”. Del mismo modo, están las resultados de Campos, (2013) y López, (2017) quienes descubren niveles altos en la dimensión capacidad pedagógica, expresando la presencia de una relación significativa con el clima institucional.

En la hipótesis específica 2, se expresa que: existe una relación significativa entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017. En efecto, la tabla 14 muestra los resultados obtenidos en la prueba de correlación de Pearson señala la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la misma que asciende a $r = 0,949$ el cual se interpreta como una relación alta y significativa, además de un coeficiente de determinación de R cuadrado de 0,900 el cual nos muestra un coeficiente de 90,0%, la misma revela que el clima Institucional condiciona en un 90,0% a

la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la muestra de estudio, con lo cual se confirma que existe una relación significativa entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Consecuencias que coincide con los de López, (2017), averiguación que ratifica que la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los alumnos expresado en las capacidades en la labor docente, se corresponde en un 76% con el clima institucional. De igual forma, están la de Pérez, (2012) la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y el clima institucional según la apreciación de los docentes se relaciona en unos 4,8 puntos ubicándose en un nivel “bueno”. Otro estudio que concuerda con el presente es la de Daga y Vásquez (2014) quienes sustentan que el desempeño de la labor docente que implica la capacidad pedagógica para la enseñanza – aprendizaje está determinado en un 77.6 % por el tipo de liderazgo que ejerce el Director.

En la hipótesis específica 3, se formula que: existe una relación significativa entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017. En efecto, la tabla 16 muestra los resultados obtenidos en la prueba de correlación de Pearson indica la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, la misma que asciende a $r = 0,964$ el cual se interpreta como una relación alta y significativa, además de un coeficiente de determinación de R cuadrado de 0,930 el cual nos muestra un coeficiente de 93,0%, la misma revela que el clima Institucional condiciona en un 93,0% a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la muestra de estudio, con lo cual se confirma que existe una relación significativa entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Derivaciones que coinciden con los de Paredes, Sánchez, y Salaiza, (2012), cuyas deducciones corroboran que el clima institucional se corresponde con un la dimensión participación en la gestión administrativa en un 83%. Las indagaciones de López, (2017) en relación a la participación en la gestión administrativa, confirman la presencia de una relación con el clima institucional en un 72%, que además han coincidido con los resultados de la presente investigación. Asimismo, están los resultados obtenidos por Quispe, (2015) que indica la presencia de una correlación positiva de 0,802 entre el clima institucional y la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores.

En la hipótesis específica 4, se enuncia que: existe una relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017. En efecto, la tabla 12 muestra los resultados obtenidos en la prueba de correlación de Pearson demuestra la relación que existe entre el clima institucional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, la misma que asciende a $r = 0,933$ el cual se interpreta como una relación alta y significativa, además de un coeficiente de determinación de R cuadrado de 0,871 el cual nos muestra un coeficiente de 87,1%, la misma revela que el clima Institucional condiciona en un 87,1% a la desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la muestra de estudio, con lo cual se confirma que existe una relación significativa entre el clima institucional y la desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Deducciones que coinciden con los de López, (2017), cuyas deducciones ratifican que la dimensión desarrollo profesional se relación con el clima institucional con una correlación de $r = 0,756$ y el 68% de los encuestados aseveran que existe un nivel Alto. En este mismo sentido, Pérez, (2012) en su estudio encontró una correlación significativa $r = 0,781$ entre el clima institucional y la dimensión desarrollo profesional, encontrándose además correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente.

En la hipótesis general, se enuncia que: existe una relación significativa entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017. En efecto, la tabla 20 muestra los resultados obtenidos en la prueba de correlación de Pearson muestra la relación que existe entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente, la misma que asciende a $r = 0,952$ el cual se interpreta como una relación alta y significativa, además de un coeficiente de determinación de R cuadrado de 0,907 el cual nos muestra un coeficiente de 90,7 %, la misma revela que el clima Institucional condiciona en un 90,7% a las capacidades en la labor docente de la muestra de estudio, con lo cual se confirma que existe una relación significativa entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente. Resultados que concuerdan con los de Astorayme y Olano, (2011) quienes demuestran que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño del docente siendo el índice de correlación de 81,60%, lo que significa que dicha correlación es alta. Olaizola, (2012)

concluye su estudio afirmando que existe una relación significativa y alta ($r = 0,862$) entre el clima institucional predominante y el desempeño docente en la labor gerencial. Igualmente, Campos, (2013) demuestra la existencia de una correlación alta y positiva ($r = 0,802$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes universitarios. Finalmente Torres y Zegarra (2014) en su estudio y con un nivel de significancia del 5% concluye que existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno, los resultados establecen que a un buen clima institucional corresponde un mejor desempeño laboral docente.

Conclusiones

1. Se ha alcanzado determinar la relación que existe entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,952$, y el Estadístico de Prueba de hipótesis T Student Correlación, donde el Valor T calculado es de 21,63 y el Valor T tabular es de 2,02, por lo que se concluye señalando que, existe una relación significativa entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,907$ que indica que el Clima institucional explica los niveles de las Capacidades en la labor docente en un 90,7% de los casos observados.
2. Se ha logrado determinar la relación que existe entre el Clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,969$, y el Estadístico de Prueba de hipótesis T Student Correlación, donde el Valor T calculado es de 24,84 y el Valor T tabular es de 2,02, por lo que se concluye señalando que, existe una relación significativa entre el Clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,938$ que indica que el Clima institucional explica los niveles de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en un 93,8% de los casos observados.
3. Se ha logrado determinar la relación que existe entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,949$, y el Estadístico de Prueba de hipótesis T Student Correlación, donde el Valor T calculado es de 18,98 y el Valor

T tabular es de 2,02, por lo que se concluye señalando que, existe una relación significativa entre el Clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,900$ que indica que el Clima institucional explica los niveles de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en un 90,0% de los casos observados.

4. Se ha logrado determinar la relación que existe entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,964$, y el Estadístico de Prueba de hipótesis T Student Correlación, donde el Valor T calculado es de 22,95 y el Valor T tabular es de 2,02, por lo que se concluye señalando que, existe una relación significativa entre el Clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,930$ que indica que el Clima institucional explica los niveles de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en un 93,0% de los casos observados.
5. Se ha logrado determinar la relación que existe entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,933$, y el Estadístico de Prueba de hipótesis T Student Correlación, donde el Valor T calculado es de 16,36 y el Valor T tabular es de 2,02, por lo que se concluye señalando que, existe una relación significativa entre el Clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017, por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,871$ que indica que el Clima institucional explica los niveles del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en un 87,1% de los casos observados.

Recomendaciones

1. A las autoridades del Ministerio de Educación se recomienda proporcionar las condiciones y normas adecuadas para un buen clima institucional en las instituciones educativas, y mejorar los indicadores de desempeño docente de acuerdo a las necesidades y realidad de los estudiantes y docentes.
2. A las autoridades de la Dirección Regional de Educación, se recomienda incluir en su Plan de Trabajo Anual jornadas de capacitación para el equipo directivo relacionado con el clima institucional y desempeño en la labor docentes en los diferentes niveles del Sistema Educativo.
3. A nivel de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) se recomienda otorgar mayor apoyo a los integrantes del equipo directivo de las instituciones educativas sobre clima institucional y desempeño en la labor docente.
4. A nivel de Institución Educativa se recomienda fortalecer el clima institucional haciendo que los docentes, trabajadores, estudiantes y padres de familia sean escuchados y proporcionarles ambientes físicos, y condiciones sicosociales y culturales adecuados para un mejor desempeño de los docentes.
5. A nivel de docentes se recomienda mejorar el clima institucional, creando un ambiente de confianza, practicando una buena comunicación e interrelación entre los miembros integrantes de la comunidad educativa.

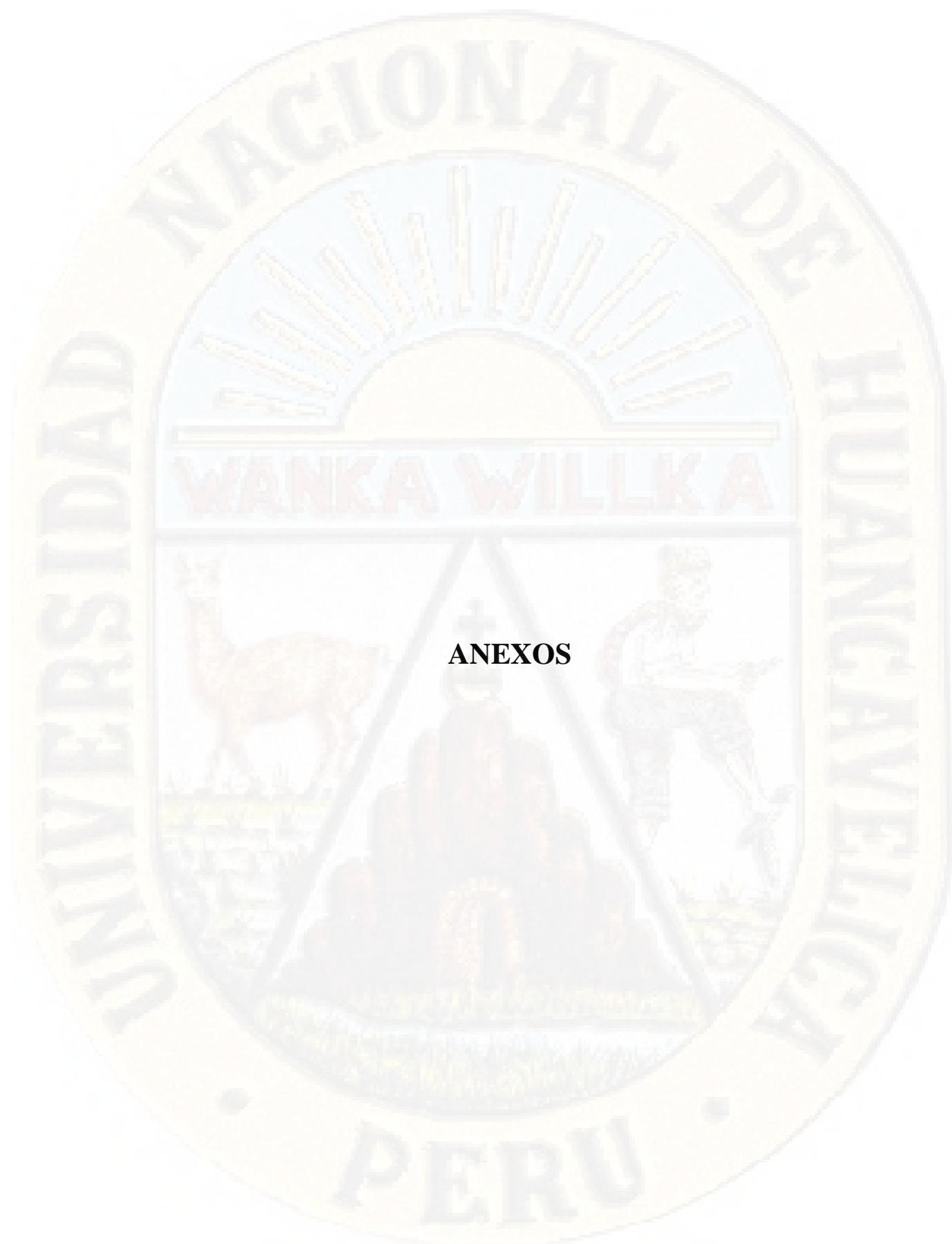
Referencias

- Álvarez, C. (2003). *Evaluación docente*. Editorial San Marcos, Lima.
- Alles, M. (2008) *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. Buenos Aires. Ediciones Granica.
- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas: Editorial Epitesme.
- Astorayme, D. y Olano, D. (2011). *Influencia del Clima institucional y el Desempeño de los docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "John F. Kennedy" de Chincha – 2011*. Universidad César Vallejo. Perú.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México. Trillas.
- Bustos, P; Miranda, M; Peralta R (2002). *Clima Organizacional*. Madrid, McGraw-Hill.
- Castillo, M. y Pedraza, N. (2010). *El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México*. Aljibe.
- Campos, C. (2013). *Modelo de asociación entre Clima organizacional y desempeño laboral en docentes universitarios*. México. Universidad Autónoma de México.
- Carracci, L. (2012) *La comunicación social como factor de cambio*. Buenos Aires. Trillas.
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el Capital Humano de las Organizaciones*. México. Mc Graw Hill.
- Cortez, E. (2000). *Clima laboral*. Universidad. Complutense de Madrid.
- Creemers, B. y Reezigt, G. (2003). *El rol del clima en la escuela y en el aula en el ambiente de aprendizaje en escuelas primarias*. London: Routledge Falmer Press.
- Daga, I, y Vásquez, B. (2014). *El liderazgo del director y su influencia en el desempeño de la labor docente I. E. N° 22230 "Eladio Saravia Tasayco", I. E. Pública "Andrés A. Cáceres", I. E. "José Pardo y Barreda" Chincha*. Universidad César Vallejo – Perú.
- Fernández E. (2001). *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes. Un manual para gestionar cualquier tipo de organización*, Madrid: Mc Graw Hill.
- Fernández, T. (2004). *Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay*. REICE. Revista Iberoamericana. Cambio en Educación.

- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Funes, N. (2014). *Programa normativo de clima institucional y desempeño docente orientado a las Escuelas Nacionales de la Primera Etapa del Subsistema de Educación Primaria del Municipio Pedro Gual Cúpira*. Caracas – Venezuela. Universidad Nacional Abierta.
- Gambetta F. (2011). *La confianza en las relaciones pedagógicas*. México. Planeta.
- Gipson, J. Ivancevich, J. y Donelly, J (2001) *Las organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos* (10ª ed.) Santiago de Chile. McGraw-Hill Interamerican.
- Gonçalves, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC), Madrid, McGraw-Hill.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Gonzales, G. (2004). *Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad*. Madrid: La muralla.
- Gonzás, A. (2007) *Didáctica o dirección del aprendizaje*. Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Guillén, C. y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: Ed. McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, Fernández y Baptista, (2006). *Metodología de Investigación*. México. Trillas.
- Ivancevich, M. J. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-HILL.
- Landeau R. (2007) *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela. Editorial Alfa.
- Likert R. (1967). *Un nuevo método de Gestión y Dirección*. España. Deusto.
- Litwin, G. y Stinger, H. (1978). *Clima Organizacional*. Estados Unidos. Editorial Simón y Schuster
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*. Perú. Universidad de Piura.
- Manes, J. M. (2008). *Gestión Estratégica para instituciones educativas: Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*, Buenos Aires: Granica.
- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. España-Madrid. Planeta.

- Martín, M. (2000) *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Educar. Universidad de Alcalá. Departamento de Educación.
- Martínez, A. y Nosnik, A. (2002). *Comunicación Organizacional práctica. Manual gerencial*. México: Trillas.
- Mateo, J. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona-España: Editorial Horsori.
- Medina, A. (2010). *Didáctica General*. España. Ed. Pearson.
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid –España: Fundación Index.
- Mendoza, H. (2011) “*Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Inicial de la Red N°9 - Callao*” Universidad San Ignacio de Loyola – Lima.
- Minedu (2012) *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2004). *Ley General de Educación No 28044*. Lima- Perú: Imprenta del Ministerio de Educación.
- Montenegro A, (2013). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Morice, E. (2004). *Diccionario de Estadística*. 4° Edición. México: Editorial Continental, S.A.
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). *Clima institucional y liderazgo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).
- Nava, H. (2009). *Instituciones educativas y cultura escolar*. Villa de Álvarez, Colombia. Ediciones Colima.
- Nieves E. F. (2000). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*. Ediciones Ariel.
- Olaizola, R. (2012). *Clima institucional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. “Dr. Francisco Espejo”* Venezuela. Universidad de Carabobo.
- Palomino, M. y Rogger, A. (2001) *Clima Organizacional*. México. Continental, S.A.
- Paredes, B., Sánchez, M. y Salaiza, F. (2012) “*La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar*”. México. Universidad Anáhuac.

- Parra, J. (2013). *Crece en el humo*. Bogotá: Publidisa.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Universidad San Ignacio de Loyola – Lima.
- Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas*. Perú. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Rada, V. (2009). *Análisis de datos de encuestas*, Barcelona. Morata.
- Robbins, S. (1997). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (2004). *Diagnóstico organizacional*. Santiago, Chile: Universidad Católica de Chile.
- Rodríguez, L. (2014). *Diagnóstico de clima organizacional en la dirección general de recursos humanos de la secretaría de desarrollo social del gobierno federal*. México, Pirámide.
- Torres, E. y Zegarra, S. (2014). *Clima organizacional y Desempeño laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno*. – Perú. Universidad Nacional del Altiplano.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.



ANEXOS

Anexo 01
Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<p>RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS CAPACIDADES EN LA LABOR DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HORACIO ZEVALLOS GÁMEZ”, CHINCHA - 2017</p>	<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación existente entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.</p>
	<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE₁. ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017?</p> <p>PE₂. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE₁. Establecer la relación existente entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.</p> <p>OE₂. Establecer la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>HE₁. Existe una relación significativa entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.</p>

aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017?

E3. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017?

E4. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017?

aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

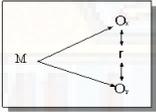
OE3. Establecer la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

OE4. Establecer la relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

HE2. Existe una relación significativa entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

HE3. Existe una relación significativa entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

HE4. Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.

VARIABLES	DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>VARIABLE (1) Y SUS DIMENSIONES:</p> <p>CLIMA INSTITUCIONAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Motivación - Confianza - Participación 	<p>Nivel de Investigación: Correlacional Tipo de Investigación: No Experimental Diseño de Investigación:</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Docentes de EBR de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2016. O x = Observación de la variable X: Clima institucional. O y = Observación de la variable Y: Capacidades en la labor docente r = Coeficiente de correlación entre las variables.</p>	<p>POBLACIÓN :</p> <p>42 Docentes de EBR de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.</p> <p>MUESTRA :</p> <p>42 Docentes de EBR de la Institución Educativa “Horacio Zevallos Gámez”, Chincha – 2017.</p>
<p>VARIABLE (2) Y SUS DIMENSIONES:</p> <p>CAPACIDADES EN LA LABOR DOCENTE</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p>Método de investigación: Cuantitativo.</p>	

Anexo 02

Instrumentos

CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradezco su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: "RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS CAPACIDADES EN LA LABOR DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "HORACIO ZEVALLOS GÁMEZ", CHINCHA - 2017", desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

Instrucciones:

1. Lee detenidamente cada uno de los ítemes que te presento a continuación.
2. Trata de responder todas las preguntas.
3. Selecciona la escala correcta de acuerdo a tu percepción y marca en uno de los recuadros.

1 Muy bajo	2 Bajo	3 Regular	4 Alto	5 Muy alto
------------	--------	-----------	--------	------------

COMUNICACION

1 2 3 4 5

- 1 ¿Cuál es el nivel de comunicación, con respecto a la claridad de la información en la institución educativa donde trabaja?
- 2 ¿Cómo observa la transmisión de la información en la institución educativa?
- 3 ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?
- 4 ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que se aplican a los docentes en la Institución Educativa?
- 5 ¿Cómo considera la comunicación de los espacios y horarios de trabajo que programa la institución educativa?
- 6 ¿Cómo considera usted que en la institución educativa se oculta información relevante para el docente?

MOTIVACIÓN

- 7 ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?
- 8 ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?
- 9 ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?

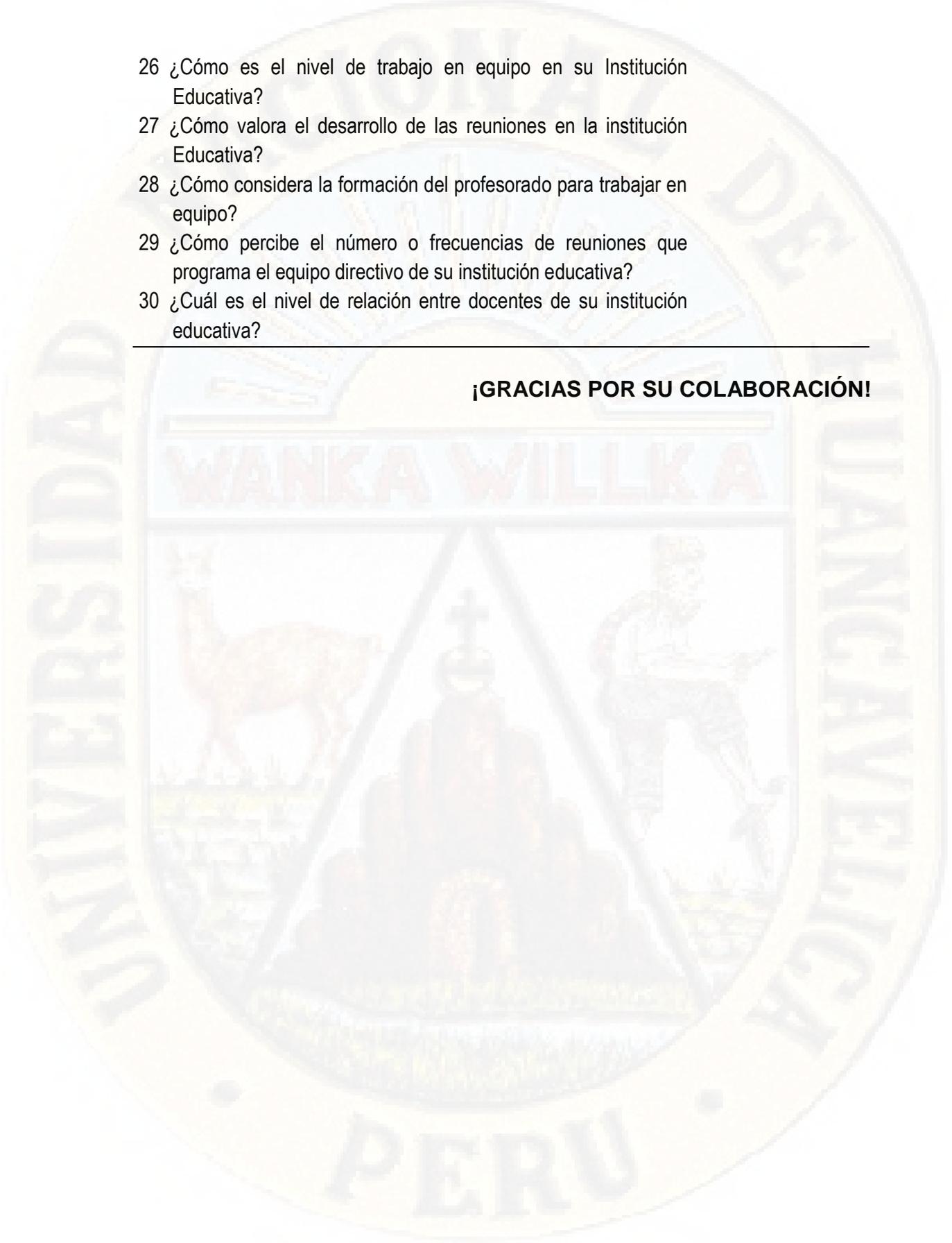
- 10 ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?
- 11 ¿Cuál es el grado de motivación que tienen los docentes de la institución educativa donde trabajas?
- 12 ¿Qué grado de motivación le otorgas al ambiente de trabajo en la institución educativa?
- 13 ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución educativa?

CONFIANZA

- 14 ¿Cómo calificarías la calidad de amistad que se vive en tu institución educativa?
- 15 ¿Cómo apreciarías el grado de franqueza en las relaciones entre docentes y directivos en la institución educativa?
- 16 ¿Cómo percibes el nivel de respeto por los espacios de cada integrante de la institución educativa donde trabajas?
- 17 ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?
- 18 ¿En qué medida considera usted útil reunirse con sus compañeros de trabajo fuera de la institución para realizar actividades extracurriculares?

PARTICIPACIÓN

- 19 ¿Cómo le parece que es la participación de los docentes en las actividades que programa la institución educativa?
- 20 ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del CONEI?
- 21 ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el CONEI?
- 22 ¿Cómo considera Ud. la participación de los docentes en las deliberaciones y la toma de decisiones para solucionar un problema de gestión escolar o administrativa?
- 23 ¿Cómo percibe Ud. la participación de los docentes en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?
- 24 ¿Cómo evalúa Ud. la participación de los docentes en la formación de equipos de trabajo para elaborar los documentos de orden pedagógico y/o administrativo?
- 25 ¿Cuál es su percepción con respecto al grado de ayuda y colaboración del equipo directivo a los equipos de trabajo de docentes en el desarrollo de las actividades de la institución educativa?

- 
- 26 ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?
- 27 ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?
- 28 ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?
- 29 ¿Cómo percibe el número o frecuencias de reuniones que programa el equipo directivo de su institución educativa?
- 30 ¿Cuál es el nivel de relación entre docentes de su institución educativa?
-

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

CUESTIONARIO CAPACIDAD EN LA LABOR DOCENTE

Estimado docente: Agradezco su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: "RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS CAPACIDADES EN LA LABOR DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "HORACIO ZEVALLOS GÁMEZ", CHINCHA - 2017", desarrollando el cuestionario de las Capacidades en la labor docente.

Instrucciones:

1. Lee detenidamente cada uno de los ítemes que te presento a continuación.
2. Trata de responder todas las preguntas.
3. Selecciona la escala correcta de acuerdo a tu percepción y marca en uno de los recuadros.

1 Muy bajo	2 Bajo	3 Regular	4 Alto	5 Muy alto
------------	--------	-----------	--------	------------

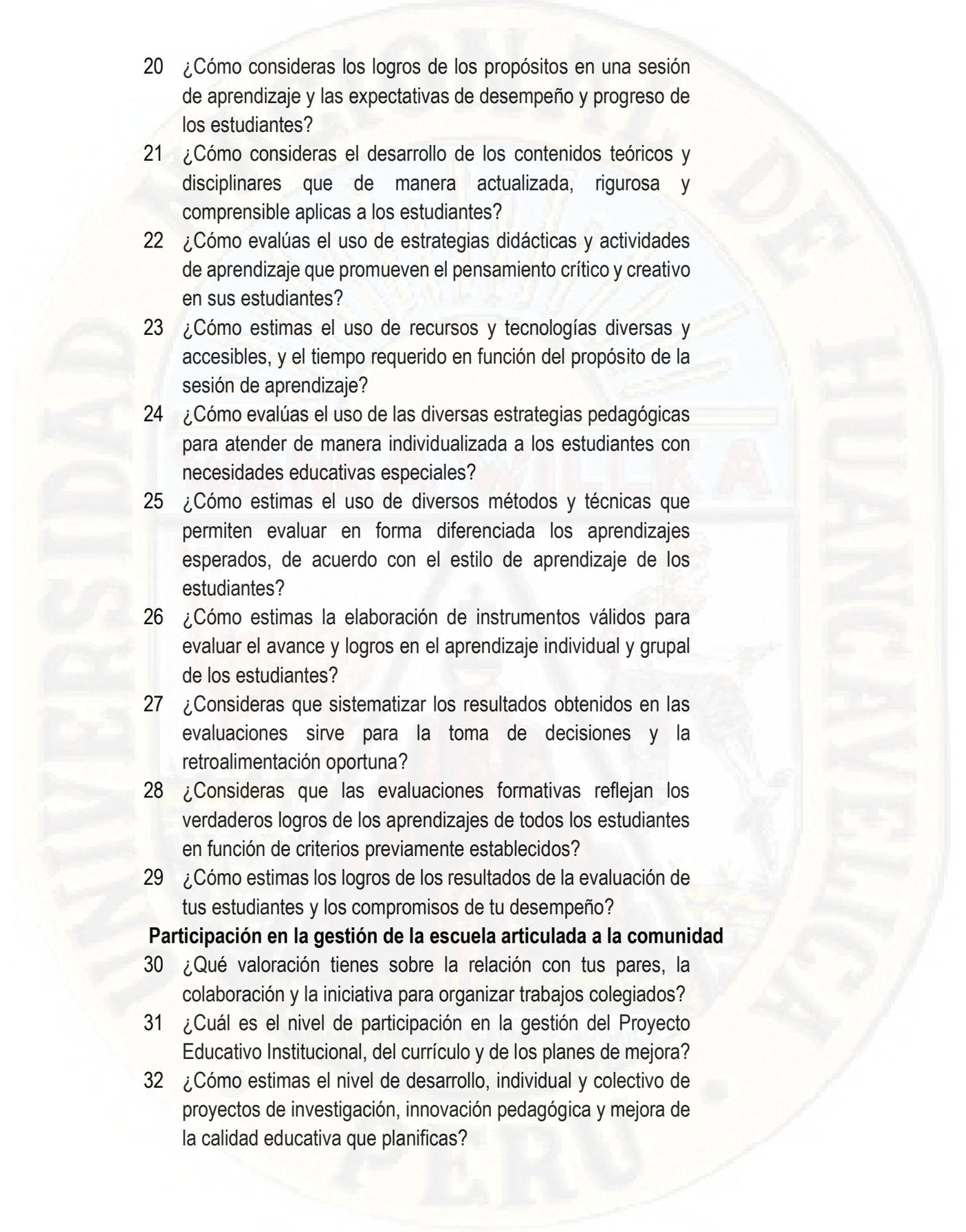
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
1 ¿Cuál es nivel de conocimientos y comprensión que tienes de las particularidades individuales, socioculturales y evolutivas de tus estudiantes y de sus necesidades especiales?					
2 ¿Cómo percibes tus conocimientos actualizados y de comprensión de las nociones esenciales del área que enseñas?					
3 ¿Cuál es el nivel de conocimientos que posees sobre programación curricular y los insumos que se deben tener en cuenta?					
4 ¿Cómo valoras el trabajo colegiado con otros docentes para elaborar las unidades de aprendizaje y programar actividades y experiencias de aprendizaje?					
5 ¿Cómo valoras la selección de competencias y capacidades para la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales en el marco del currículo nacional?					
6 ¿Cómo valoras el diseño de las actividades de aprendizaje y el desarrollo de los procesos cognitivos que despliegas durante las experiencias de aprendizaje?					
7 ¿Cuál es el nivel de contextualización de las experiencias de aprendizaje sobre la base del reconocimiento de los intereses,					

nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de tus estudiantes?

- 8 ¿Cómo valoras la selección y la organización de los diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?
- 9 ¿Cómo estimas el diseño de los instrumentos de evaluación y su aplicación de forma sistemática y formativa en el logro de las competencias?
- 10 ¿Cómo estimas el diseño, la secuencia y la estructura de las actividades de aprendizaje en relación a las capacidades y competencias programadas?

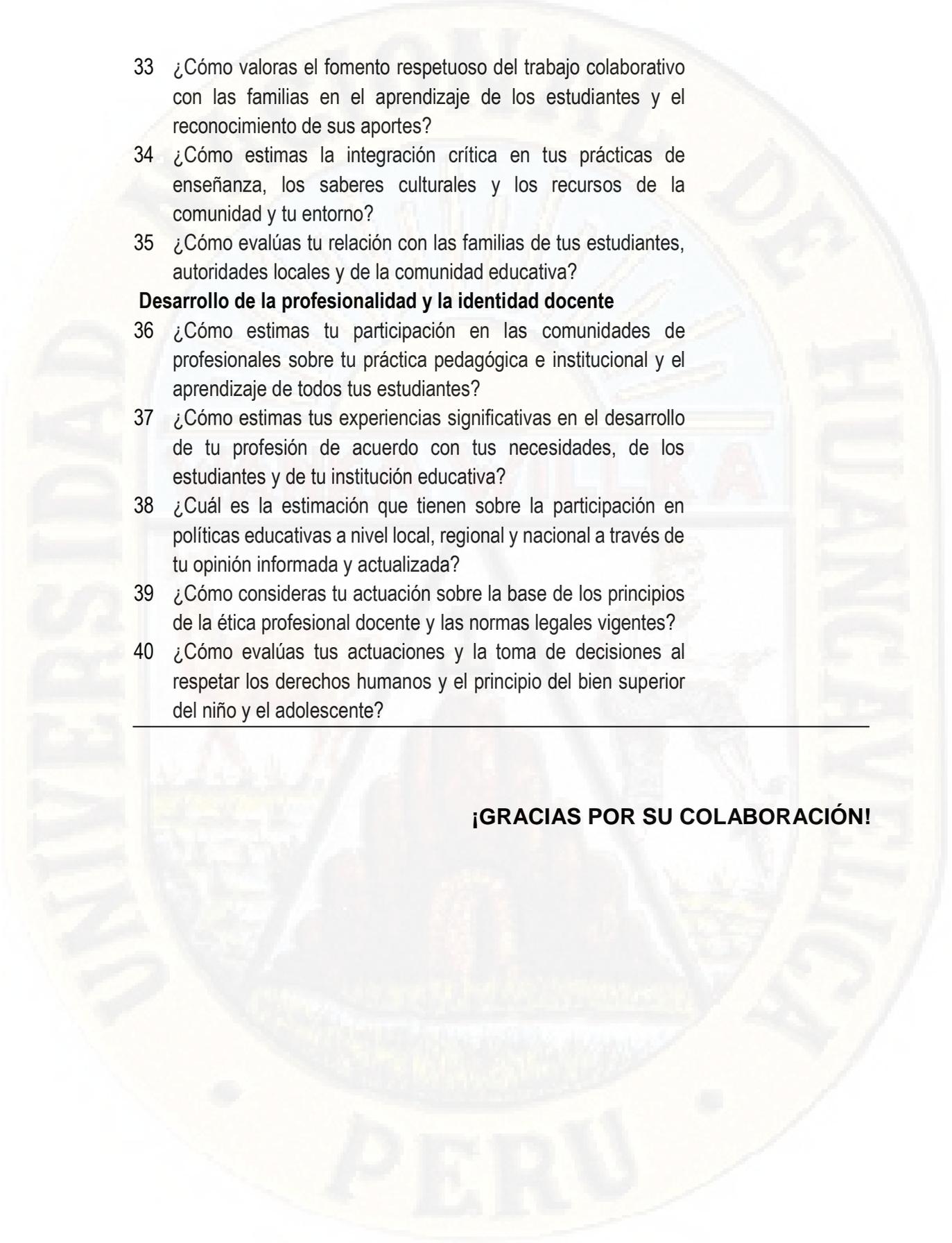
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

- 11 ¿Cuál es el nivel de asertividad y empatía que demuestras en las relaciones interpersonales y entre estudiantes a través del afecto, la confianza, el respeto y la justicia?
- 12 ¿Cómo aprecias tu práctica pedagógica para el logro de aprendizajes de tus estudiantes, la comunicación y las expectativas sobre sus aprendizajes?
- 13 ¿Cómo valoras el ambiente acogedor de la diversidad en la que se expresa la fortaleza y oportunidad para generar aprendizajes?
- 14 ¿Cómo percibes el nivel de relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?
- 15 ¿Cuál es el nivel de resolución de conflictos utilizando el diálogo, las normas de convivencia y otros mecanismos pacíficos que practican en tu institución educativa?
- 16 ¿Cómo estimas la organización del aula y los espacios seguros, de fácil acceso y qué tanto es adecuado para el desarrollo de las actividades de aprendizaje?
- 17 ¿Cómo aprecias la reflexión permanente con tus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollan actitudes y habilidades para enfrentarlas?
- 18 ¿Cómo calificas la ejecución de tu programación anual, las unidades y sesiones de aprendizaje y si introduces modificaciones fortaleciendo sus actividades?
- 19 ¿Cómo aprecias las oportunidades que tienen los estudiantes al utilizar los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud creativa y crítica?

- 
- 20 ¿Cómo consideras los logros de los propósitos en una sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso de los estudiantes?
- 21 ¿Cómo consideras el desarrollo de los contenidos teóricos y disciplinares que de manera actualizada, rigurosa y comprensible aplicas a los estudiantes?
- 22 ¿Cómo evalúas el uso de estrategias didácticas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?
- 23 ¿Cómo estimas el uso de recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?
- 24 ¿Cómo evalúas el uso de las diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales?
- 25 ¿Cómo estimas el uso de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?
- 26 ¿Cómo estimas la elaboración de instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?
- 27 ¿Consideras que sistematizar los resultados obtenidos en las evaluaciones sirve para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?
- 28 ¿Consideras que las evaluaciones formativas reflejan los verdaderos logros de los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos?
- 29 ¿Cómo estimas los logros de los resultados de la evaluación de tus estudiantes y los compromisos de tu desempeño?

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

- 30 ¿Qué valoración tienes sobre la relación con tus pares, la colaboración y la iniciativa para organizar trabajos colegiados?
- 31 ¿Cuál es el nivel de participación en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora?
- 32 ¿Cómo estimas el nivel de desarrollo, individual y colectivo de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad educativa que planificas?

- 
- 33 ¿Cómo valoras el fomento respetuoso del trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes y el reconocimiento de sus aportes?
- 34 ¿Cómo estimas la integración crítica en tus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y tu entorno?
- 35 ¿Cómo evalúas tu relación con las familias de tus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad educativa?

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

- 36 ¿Cómo estimas tu participación en las comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos tus estudiantes?
- 37 ¿Cómo estimas tus experiencias significativas en el desarrollo de tu profesión de acuerdo con tus necesidades, de los estudiantes y de tu institución educativa?
- 38 ¿Cuál es la estimación que tienen sobre la participación en políticas educativas a nivel local, regional y nacional a través de tu opinión informada y actualizada?
- 39 ¿Cómo consideras tu actuación sobre la base de los principios de la ética profesional docente y las normas legales vigentes?
- 40 ¿Cómo evalúas tus actuaciones y la toma de decisiones al respetar los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?
-

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 03

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Díaz Rengifo, Hernán.....
 1.2 Cargo e institución donde labora : U.N. San Luis Gonzaga.....
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario.....
 1.4 Autor del instrumento : Ramos, Chávez, Giovana Pilar.....

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						10
		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{50}{50}$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

.....
 Aplicable
 LUGAR: Huancavelica 29 de 11 del 2017

Hernán Díaz Rengifo
 Hernán Díaz Rengifo
 Docente en Educación
 FIRMA DEL JUEZ



ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(CREADO POR LA LEY N°25265)



ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : García Tillocuri Rubén
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Gobierno Regional de Huancavelica
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
- 1.4 Autor del instrumento : Ramos Chávez Giovana Pilar

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					10	
		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$ 40
50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable
LUGAR: Huancavelica 29 de 11 del 2017

FIRMA DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Ramos Cruz, Jesus Miguel.....
 1.2 Cargo e institución donde labora : U.N. San Luis Gonzaga de Ica.....
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario.....
 1.4 Autor del instrumento : Ramos Chávez, Giovana Pilar.....

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
					10

Coefficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{50}{50}$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

..... Aplicable

LUGAR: Huancavelica, 29 de 11 del 2017



DR. JESUS MIGUEL RAMOS CRUZ
DIRECTOR GENERAL (e)
FIRMA RES. IREZPISCO

Anexo 04

CONSTANCIA DE APLICACIÓN



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - ICA
Unidad de Gestión Educativa Local Chincha
IEP JEC "HORACIO ZEBALLOS GÁMEZ"

Santa Rosa - Pueblo Nuevo

Teléfono N° 266774



"Año del buen servicio al ciudadano"

CONSTANCIA

La que suscribe directora de la institución educativa pública "Horacio Zeballos Gámez", del distrito de Pueblo Nuevo, provincia de Chincha.

Hace constar:

Que doña Ramos Chávez, Giovana Pilar, identificada con DNI N°416416161 estudiante del Programa Académico de Maestría en **Administración y Planificación de la Educación** en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, ha aplicado dos instrumentos de evaluación a los docentes de nuestra I.E.

Denominado: "**Relación entre el clima institucional y las capacidades en la labor docente en la institución educativa "Horacio Zeballos Gámez", Chincha - 2017**", llevado a cabo los días 29 y 30 de Noviembre del 2017, demostrando en su realización responsabilidad, puntualidad y seriedad.

Se expide la presente solicitud para los fines que sea pertinente.



Rosaura Menayke Padilla
DIRECTORA
IEP HORACIO ZEBALLOS GÁMEZ

Anexo 05
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HORACIO ZEVALLOS GÁMEZ”, DE CHINCHA DESARROLLANDO LA ENCUESTA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS CAPACIDADES EN EL LABOR DOCENTE



DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HORACIO ZEVALLOS GÁMEZ”, DE CHINCHA DESARROLLANDO LA ENCUESTA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS CAPACIDADES EN EL LABOR DOCENTE



**INVESTIGADORA EXPLICANDO A LA DOCENTE DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HORACIO ZEVALLOS GÁMEZ”, DE
CHINCHA PARA LA ENCUESTA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL Y
LAS CAPACIDADES EN EL LABOR DOCENTE**



**INVESTIGADORA Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“HORACIO ZEVALLOS GÁMEZ”, DE CHINCHA
DESARROLLANDO LA ENCUESTA SOBRE CLIMA
INSTITUCIONAL Y LAS CAPACIDADES EN EL LABOR DOCENTE**



DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HORACIO ZEVALLS GÁMEZ”, DE CHINCHA DESARROLLANDO LA ENCUESTA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS CAPACIDADES EN EL LABOR DOCENTE



DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HORACIO ZEVALLOS GÁMEZ”, DE CHINCHA DESARROLLANDO LA ENCUESTA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS CAPACIDADES EN EL LABOR DOCENTE

Anexo 06

DATA DE RESULTADOS

DATA DE RESULTADOS DE LA VARIABLE X: CLIMA INSTITUCIONAL

Muestra	COMUNICACIÓN						MOTIVACIÓN						CONFIANZA						PARTICIPACIÓN						RESUMEN																			
	1	2	3	4	5	6	P1	7	8	9	10	11	12	13	P2	14	15	16	17	18	P3	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	P4	P1	P2	P3	P3	PG					
1	4	4	4	2	4	2	20	4	2	3	4	2	3	4	22	4	4	4	4	1	17	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	20	22	17	45	104		
2	4	4	4	2	4	2	20	4	2	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49	20	23	20	49	112		
3	4	4	4	4	4	2	22	3	3	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	1	17	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46	22	23	17	46	108		
4	3	3	4	3	2	2	17	3	3	1	2	2	2	3	16	3	2	2	3	2	12	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	37	17	16	12	37	82			
5	3	2	3	2	3	3	16	3	3	1	2	3	3	3	18	3	4	3	3	4	17	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	39	16	18	17	39	90
6	3	2	3	3	3	2	16	3	3	1	2	3	3	3	18	3	2	3	3	3	14	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	36	16	18	14	36	84			
7	3	3	4	3	3	2	18	4	3	3	3	3	3	4	23	4	4	4	5	1	18	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47	18	23	18	47	106		
8	3	4	3	3	2	1	16	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	4	4	1	15	5	2	2	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	46	16	20	15	46	97		
9	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44	26	28	20	44	118		
10	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	24	21	15	37	97	
11	2	4	4	3	4	2	19	4	3	3	4	2	3	4	23	3	3	4	3	1	14	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	48	19	23	14	48	104	
12	4	4	4	5	5	4	26	5	4	3	3	3	3	3	24	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	26	24	17	46	113	
13	3	4	4	3	4	2	20	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	4	4	1	15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	20	17	15	46	98	
14	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	5	4	31	4	5	4	4	5	22	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	50	24	31	22	50	127				
15	4	4	4	4	4	2	22	4	4	5	4	3	3	3	26	4	3	4	4	1	16	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47	22	26	16	47	111		
16	4	4	4	2	4	2	20	4	2	3	4	2	3	4	22	4	4	4	4	1	17	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	20	22	17	45	104	
17	4	4	4	2	4	2	20	4	2	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	20	23	20	49	112	
18	4	4	4	4	4	2	22	3	3	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	1	17	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46	22	23	17	46	108	
19	3	3	4	3	2	2	17	3	3	1	2	2	2	3	16	3	2	2	3	2	12	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	37	17	16	12	37	82	
20	3	2	3	2	3	3	16	3	3	1	2	3	3	3	18	3	4	3	3	4	17	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	39	16	18	17	39	90
21	3	2	3	3	3	2	16	3	3	1	2	3	3	3	18	3	2	3	3	3	14	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	36	16	18	14	36	84	

22	3	3	4	3	3	2	18	4	3	3	3	3	3	4	23	4	4	4	5	1	18	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	47	18	23	18	47	106
23	3	4	3	3	2	1	16	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	4	4	1	15	5	2	2	4	4	2	5	4	4	5	4	5	46	16	20	15	46	97	
24	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	44	26	28	20	44	118	
25	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	24	21	15	37	97	
26	2	4	4	3	4	2	19	4	3	3	4	2	3	4	23	3	3	4	3	1	14	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	6	4	48	19	23	14	48	104	
27	4	4	4	5	5	4	26	5	4	3	3	3	3	3	24	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	26	24	17	46	113
28	3	4	4	3	4	2	20	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	4	4	1	15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46	20	17	15	46	98	
29	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	5	4	31	4	5	4	4	5	22	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	50	24	31	22	50	127	
30	4	4	4	4	4	2	22	4	4	5	4	3	3	3	26	4	3	4	4	1	16	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47	22	26	16	47	111	
31	4	4	4	2	4	2	20	4	2	3	4	2	3	4	22	4	4	4	4	1	17	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	45	20	22	17	45	104	
32	4	4	4	2	4	2	20	4	2	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	49	20	23	20	49	112	
33	4	4	4	4	4	2	22	3	3	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	1	17	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	46	22	23	17	46	108	
34	3	3	4	3	2	2	17	3	3	1	2	2	2	3	16	3	2	2	3	2	12	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	37	17	16	12	37	82	
35	3	2	3	2	3	3	16	3	3	1	2	3	3	3	18	3	4	3	3	4	17	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	39	16	18	17	39	90	
36	3	2	3	3	3	2	16	3	3	1	2	3	3	3	18	3	2	3	3	3	14	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	36	16	18	14	36	84	
37	3	3	4	3	3	2	18	4	3	3	3	3	3	4	23	4	4	4	5	1	18	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	47	18	23	18	47	106	
38	3	4	3	3	2	1	16	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	4	4	1	15	5	2	2	4	4	2	5	4	4	5	4	5	46	16	20	15	46	97	
39	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	44	26	28	20	44	118		
40	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37	24	21	15	37	97		
41	2	4	4	3	4	2	19	4	3	3	4	2	3	4	23	3	3	4	3	1	14	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	6	4	48	19	23	14	48	104	
42	4	4	4	5	5	4	26	5	4	3	3	3	3	3	24	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	26	24	17	46	113	
PROM																												20.3	22.0	16.5	44.0	102.8								

DATA DE LA VARIABLE Y: CAPACIDADES EN LA LABOR DOCENTE

Muestra	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE										ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE												PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN						DESARROLLO PROFESIONAL E IDENTIDAD						RESUMEN															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	P1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	P2	30	31	32	33	34	35	P3	36	37	38	39	40	P4	P1	P2	P3	P4	PG	
1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	6	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	7	5	4	5	3	5	4	5	26	3	4	5	5	5	22	46	75	26	22	169
2	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	8	5	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	41	85	25	25	176	
3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	9	0	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	24	46	90	28	24	188	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	9	3	5	4	4	5	4	4	26	5	5	4	5	5	24	48	93	26	24	191	
5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	8	1	5	4	4	5	4	4	26	5	3	4	5	5	22	39	81	26	22	168		
6	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	7	4	3	4	4	5	4	24	4	3	4	4	5	20	43	77	24	20	164		
7	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	7	8	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	5	22	40	78	25	22	165		
8	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	8	5	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	22	43	85	27	22	177		
9	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	8	7	5	5	3	4	4	4	25	4	3	4	5	5	21	44	87	25	21	177		
10	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	8	8	5	4	3	4	4	4	24	4	4	5	5	5	23	45	88	24	23	180		
11	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	6	5	5	4	5	4	4	4	26	4	4	3	5	5	21	44	65	26	21	156			
12	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	8	6	5	3	2	4	4	4	22	5	4	3	5	5	22	43	86	22	22	173		
13	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	7	8	3	3	4	4	4	4	22	4	5	4	5	4	22	42	78	22	22	164		
14	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	8	0	5	4	2	3	5	4	23	4	4	4	5	5	22	41	80	23	22	166		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	8	6	4	4	5	4	4	5	26	5	4	5	4	5	23	41	86	26	23	176		
16	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	7	5	4	5	3	5	4	5	26	3	4	5	5	5	22	46	75	26	22	169		
17	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	8	5	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	41	85	25	25	176			
18	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	9	0	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	24	46	90	28	24	188			

40	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	$\frac{4}{5}$	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	$\frac{8}{8}$	5	4	3	4	4	4	24	4	4	5	5	5	23	45	88	24	23	180	
41	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	$\frac{4}{4}$	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	$\frac{6}{5}$	5	4	5	4	4	4	26	4	4	3	5	5	21	44	65	26	21	156	
42	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	$\frac{4}{3}$	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	$\frac{8}{6}$	5	3	2	4	4	4	22	5	4	3	5	5	22	43	86	22	22	173
PRO M																															43. 2	82. 3	25. 1	22. 3	172. 95															

